

Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland: Motivation - Integration - Förderung; Ergebnisse einer bundesweiten Studie

Wegner, Antje

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wegner, A. (2016). *Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland: Motivation - Integration - Förderung; Ergebnisse einer bundesweiten Studie*. (Schriftenreihe Hochschulmarketing, 12). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
<https://doi.org/10.3278/6004496w>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

Antje Wegner

INTERNATIONALE NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER IN DEUTSCHLAND

Motivation – Integration – Förderung
Ergebnisse einer bundesweiten Studie

Antje Wegner

INTERNATIONALE NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER IN DEUTSCHLAND

Motivation – Integration – Förderung
Ergebnisse einer bundesweiten Studie

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Herausgeber: GATE-Germany
Konsortium Internationales Hochschulmarketing
c/o Deutscher Akademischer Austauschdienst
Kennedyallee 50, 53175 Bonn
www.gate-germany.de

Verantwortlich: Stefan Hase-Bergen

Koordination: Constanze Probst

Lektorat: Christine Hardt, Constanze Probst

Gestaltung und Satz: axeptDESIGN, Berlin

Die in dieser Publikation verwendete männliche Form schließt stets die weibliche Form mit ein.

Dieser Band erscheint im Rahmen des Konsortium für Internationales Hochschulmarketing – GATE-Germany. Eine gemeinsame Initiative von HRK und DAAD, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.

Auflage: März 2016 | 1.000

© W. Bertelsmann Verlag
GmbH & Co. KG, Bielefeld 2016

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch das Konsortium für Internationales Hochschulmarketing GATE-Germany.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter www.wbv-open-access.de und unter www.gate-germany.de/ Schriftenreihe

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



ISBN: 978-3-7639-5619-7
DOI: 10.3278/6004496w
Artikelnummer: 6004496

Vorwort	7
Zusammenfassung	9
1. Internationale Wissenschaftler – Chancen und Herausforderungen für deutsche Hochschulen	21
1.1 Ziele und Aufbau der Studie	24
1.2 Internationale Wissenschaftler an deutschen Hochschulen	25
2. Methodik und Untersuchungsdesign	31
2.1 Qualitative Interviews	34
2.2 Standardisierte Onlinebefragung	35
2.3 Hinweise zur Bewertung der Datengrundlage und zur Interpretation der Ergebnisse	38
3. Die befragten Wissenschaftler im Portrait	41
3.1 Institutionelle Anbindung und Art des Aufenthaltes	42
3.2 Fachlicher Hintergrund	46
3.3 Regionale Herkunft	47
3.4 Mobilitäts- und Bildungsbiographie	52
3.5 Soziodemographische Merkmale und Lebenssituation	57
4. Standortwahl und Motive wissenschaftlicher Mobilität	61
4.1 Mobilitätsmotive	64
4.2 Bildung der Mobilitätstypen	69
4.3 Grundorientierung und Profile der Motivationstypen	73
4.4 Motive und Anlässe für temporäre Aufenthalte	86
4.5 Wege an deutsche Hochschulen	89

5. Organisatorische Herausforderungen und Zufriedenheit	95
5.1 Zufriedenheit mit der Unterstützung an deutschen Hochschulen	98
5.2 Aufgaben und Herausforderungen im Mobilitätsprozess	101
5.3 Individuelle Randbedingungen für die Organisation von Auslandsaufenthalten	109
6. Berufliche Integration und Beschäftigungssituation	113
6.1 Beschäftigungsstatus und -bedingungen	114
6.2 Berufliche Integration	116
6.3 Sprache und Kommunikation als Schlüssel zur beruflichen Integration	127
6.4 Determinanten der beruflichen Integration	133
7. Wohnstandort, Erfahrungen mit Fremdenfeindlichkeit und soziale Integration	143
7.1 Wohnstandort, Wohnsituation und Erfahrungen mit Fremdenfeindlichkeit	144
7.2 Soziale Integration und soziale Kontakte	149
7.3 Einflussfaktoren der sozialen Integration	151
8. Karriere- und Bleibeabsichten	155
8.1 Karrierepläne	156
8.2 Bleibeabsichten	161
9. Gesamtfazit zum Aufenthalt in Deutschland	167
10. Anhänge	173
10.1 Abbildungen	173
10.2 Infoboxen	176
10.3 Tabellen	176
10.4 Abkürzungsverzeichnis	177
10.5 Ergänzende Tabellen	178
10.6 Literaturverzeichnis	183

Während das große Engagement der Hochschulen im Bereich der Internationalisierung in den vergangenen Dekaden zu einer zunehmenden Diversifizierung und Internationalisierung innerhalb der Studierendenschaft geführt hat, sind die Rekrutierungsmechanismen bei den Forschenden und Lehrenden in den einzelnen Fachdisziplinen nach wie vor überwiegend national geprägt. Vor diesem Hintergrund nimmt gerade auch das Gewinnen und Halten internationalen Personals, insbesondere internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, in den Internationalisierungsstrategien der deutschen Hochschulen derzeit eine prominente Rolle ein.

Stellt man sich der Aufgabe, das hochschulpolitische Ziel einer stärkeren Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals in konkrete Maßnahmen zu übersetzen, gelangt man schnell zu sehr konkreten Fragen, die die persönlichen Entscheidungs- und Berufswege internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen: Was genau veranlasst eine internationale Wissenschaftlerin oder einen internationalen Wissenschaftler – eines bestimmten Faches, aus einer bestimmten Region, zu einer bestimmten Karrierephase –, nach Deutschland beziehungsweise an eine bestimmte deutsche Hochschule zu kommen? Welche Faktoren beeinflussen ihre oder seine Entscheidung besonders stark, welche sind weniger bedeutsam? Wie oft gab es schon vor dem Aufenthalt Beziehungen und Kontakte zur Hochschule? Wie gut funktioniert, einmal an der deutschen Hochschule angekommen, die berufliche und soziale Integration? Hat diese einen Einfluss auf die Absicht, längerfristig in Deutschland zu bleiben?

Dass eine attraktive Forschungsumgebung für die Karriereentscheidungen von international mobilen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht allein ausschlaggebend ist, gehört heute zum *Common Sense*. Auch „weiche Faktoren“, wie die Willkommenskultur an der Hochschule, in der Stadt und in der Region, haben einen hohen Stellenwert. Doch was beinhaltet und bedeutet es konkret, sich als international gastfreundlich zu positionieren und zu bewähren? An welchen Bedarfen und Erwartungen muss sich eine Hochschule messen lassen? Für welche Herausforderungen sollte sie aus Sicht der internationalen Zielgruppe individuelle Lösungen bereithalten?

Antworten auf diese Fragen möchte die vorliegende Studie zu Motivationen Internationaler Nachwuchswissenschaftler in Deutschland (MIND) geben, in deren Rahmen mehr als 1.500 promovierte internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an deutschen Hochschulen forschen und lehren, befragt wurden.

Für internationale Studierende liegen ähnliche Erkenntnisse bereits vor. So hat sich GATE-Germany 2009, 2010 und 2011 jeweils am International Student Barometer (ISB) beteiligt und den deutschen Hochschulen eine geförderte Teilnahme ermöglicht. Durch die Erkenntnisse über die Motivationen und Beweggründe der Zielgruppe konnten die Hochschulen ihre Marketing-Aktivitäten entsprechend ausrichten und fokussieren (vgl. Bände 4 und 8 der GATE-Schriftenreihe Hochschulmarketing: „Guide To Enhancing The International Student Experience For Germany“ und „Willkommen in Deutschland. Wie internationale Studierende den Hochschulstandort Deutschland wahrnehmen“).

Für die Gruppe der internationalen promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an deutschen Hochschulen gab es bislang wenige empirische Erkenntnisse. Für die Weiterentwicklung der institutionellen Rekrutierungs-, Beratungs- und Betreuungsstrategien sind dies jedoch wesentliche Informationen. Wir sind zuversichtlich, dass die Studienergebnisse die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen und wertvolle Impulse zu geben vermögen – beispielsweise die Willkommenskultur im regionalen Umfeld zu stärken, mehr in die Vermittlung von Deutschkenntnissen bei der Zielgruppe zu investieren sowie die Planbarkeit ihrer Karrierewege weiter zu verbessern.

Unser besonderer Dank gilt der Autorin Frau Dr. Antje Wegner und ihrem Team. Einen herzlichen Dank richten wir auch an die Hochschulen, die sich an der Studie beteiligt haben, sowie an die Alexander von Humboldt-Stiftung, die die Untersuchung durch die Weiterleitung der Befragung an ihre Stipendiatinnen und Stipendiaten unterstützt hat.

Im Verlauf der Projektphase ist unser Vorhaben an den Hochschulen auf reges Interesse gestoßen. Wir würden uns freuen, wenn die nun vorliegenden Ergebnisse zur Fortsetzung dieses Diskurses beitragen würden, und laden Sie herzlich ein, Ihre Anregungen, Ihre Kritik und Ihre Fragen an uns zu richten.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!



Stefan Hase-Bergen

Leiter des Bereichs Marketing,
Deutscher Akademischer
Austauschdienst



Marijke Wahlers

Leiterin der
Internationalen Abteilung,
Hochschulrektorenkonferenz

ZIELE UND METHODIK DER MIND-STUDIE (KAPITEL 1 UND 2)

Die Etablierung einer Willkommenskultur, die Steigerung der internationalen Attraktivität des Hochschulstandortes Deutschland und die Gewinnung exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftler¹ aus dem Ausland werden als bedeutende wissenschafts- und hochschulpolitische Aufgaben betrachtet. Die hohe Zahl internationaler Wissenschaftler, die es nach Deutschland zieht, ist ein Indiz für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland. Was genau diese Attraktivität ausmacht, aus welchen Gründen und mit welchen Zielen internationale Wissenschaftler an deutsche Hochschulen kommen, wie gut sie sich integriert fühlen und wo sie ihre berufliche Zukunft sehen, darüber geben amtliche Statistiken und Wanderungssalden keine Auskunft. Dieses Wissen ist jedoch ausschlaggebend, um Aussagen darüber treffen zu können, wie sich internationale Wissenschaftler für deutsche Hochschulen gewinnen lassen und welche Faktoren wichtig sind, um ihnen ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld bieten und sie eventuell auch langfristig hier halten zu können.

Die **MIND-Studie** (**M**otivationen **I**nternationaler **N**achwuchswissenschaftler in **D**eutschland) möchte einen Beitrag dazu leisten, diese Informationslücke zu schließen. Mit bereits promovierten ausländischen Wissenschaftlern nimmt sie eine Zielgruppe in den Blick, der bisher wenig Beachtung geschenkt wurde. Während die Mobilität unter Studierenden vergleichsweise gut erforscht ist und die internationale Mobilität unter Professoren jüngst Gegenstand einer Studie war², bleibt bisher offen, wie es um die Beschäftigung und Lage der bereits promovierten ausländischen Wissenschaftler, also um den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Hochschulen, bestellt ist.

Die MIND-Studie möchte eine umfassende Informationsbasis zu folgenden Fragen bieten:

- Welche Motive veranlassen internationale Wissenschaftler, für einen Forschungsaufenthalt oder zur Aufnahme einer Beschäftigung an deutsche Hochschulen zu kommen?
- Welche Wege führen nach Deutschland?
- Wie werden Unterstützungs- und Betreuungsleistungen der Hochschulen bewertet?
- Wie nehmen internationale Wissenschaftler an deutschen Hochschulen ihre Situation wahr?

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die stete Verwendung sowohl männlicher als auch weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.

² Stifterverband/McKinsey 2015, Neusel et al. 2014.

- Wie gut gelingt ihre berufliche und soziale Integration?
- Welche langfristigen Karriereziele verfolgen sie? Welche Faktoren beeinflussen ihren Verbleib in Deutschland?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurden im Auftrag von GATE-Germany mit der Unterstützung von mehr als 50 Hochschulen, des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) und der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) mehr als 1.500 internationale wissenschaftliche Mitarbeiter, Stipendiaten und Gastwissenschaftler an deutschen Hochschulen befragt. 16 % der Befragten rekrutieren sich aus Technischen Universitäten, 63 % aus großen Universitäten, 20 % aus kleinen Universitäten mit weniger als 20.000 Studierenden und weniger als 1 % aus Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen. Die Ergebnisse der Onlinebefragung wurden durch leitfadengestützte Interviews mit 16 internationalen Wissenschaftlern ergänzt.

ART DES AUFENTHALTES UND VORHERIGE MOBILITÄT INTERNATIONALER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER (KAPITEL 3)

Die **Zielgruppe** umfasste das promovierte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder ausländischer Hochschulzugangsberechtigung an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur sowie promovierte Gastwissenschaftler und Stipendiaten, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer deutschen Hochschule lehrten oder forschten.

73 % der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung an einer deutschen Hochschule angestellt, 12 % an einer ausländischen Hochschule oder Forschungseinrichtung und 15 % befanden sich in keinem Anstellungsverhältnis an einer deutschen oder ausländischen Forschungseinrichtung oder Hochschule.

Ein großer Anteil der internationalen Wissenschaftler kommt für einen **zeitlich begrenzten Aufenthalt** nach Deutschland. Dabei ist seit einigen Jahren ein Trend zu kürzeren und flexibleren Gastaufenthalten beobachtbar. Unter den Personen ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule entfallen 40 % der Aufenthalte auf Kurzaufenthalte mit einer Dauer von höchstens drei Monaten. Im Gegensatz dazu leben 46 % der an deutschen Hochschulen angestellten Mitarbeiter bereits seit mehr als fünf Jahren in Deutschland.

In den weiteren Auswertungen werden drei Gruppen unterschieden, je nach der **Art des Aufenthaltes**:

- „Wissenschaftler im Kurzaufenthalt“: Personen mit maximal dreimonatigem Aufenthalt,

- „Wissenschaftler ohne Anstellung in Deutschland“: Personen mit mindestens viermonatigem Aufenthalt,³
- „Wissenschaftler mit Anstellung in Deutschland“: Personen mit einem Anstellungsverhältnis an einer deutschen Hochschule, unabhängig von ihrer bisherigen Verweildauer.

Internationale Wissenschaftler, die nach Deutschland kommen, rekrutieren sich – im Gegensatz zur Situation in vielen anderen Zielländern – aus einer Vielzahl von Staaten, wobei **wenige explizite Schwerpunktländer** beziehungsweise -regionen erkennbar sind. Unter jenen, die an einer deutschen Hochschule angestellt sind, rekrutiert sich ein Großteil aus West- (27 %) und Südeuropa (20 %), während unter den Kurzzeitgästen vor allem Osteuropäer (30 %) dominieren.

Die Befragten der MIND-Studie decken das komplette **Fächerspektrum** ab und erlauben es aufgrund hinreichender Fallzahlen, auch differenzierte Aussagen über stark vertretene Fächer wie zum Beispiel Physik, Chemie und Biologie zu treffen.

Die **Biographien** der Befragten sind in vielen Fällen durch vorherige Mobilität gekennzeichnet. Für die Promotion verlassen bereits 32 % der Wissenschaftler ihr Heimatland, gut die Hälfte davon erwirbt den Dokortitel in Deutschland.

Für zwei Drittel der internationalen Wissenschaftler ist der derzeitige Aufenthalt in Deutschland der erste längere Deutschlandaufenthalt; es verfügt also rund ein Drittel der Wissenschaftler über **akademische Vorerfahrungen in Deutschland**. In welchen Kontexten diese gesammelt wurden, unterscheidet sich deutlich. Wissenschaftler, die aktuell an einer deutschen Hochschule angestellt sind, haben besonders häufig auch in Deutschland promoviert (22 %). Bei Wissenschaftlern, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Kurzaufenthalt an einer deutschen Hochschule verbrachten, schloss dieser Aufenthalt eher an *temporäre Aufenthalte* während der Promotion (15 %) beziehungsweise **während der Postdoc-Phase (21 %)** an.

MOTIVE WISSENSCHAFTLICHER MOBILITÄT UND STANDORTWAHL (KAPITEL 4)

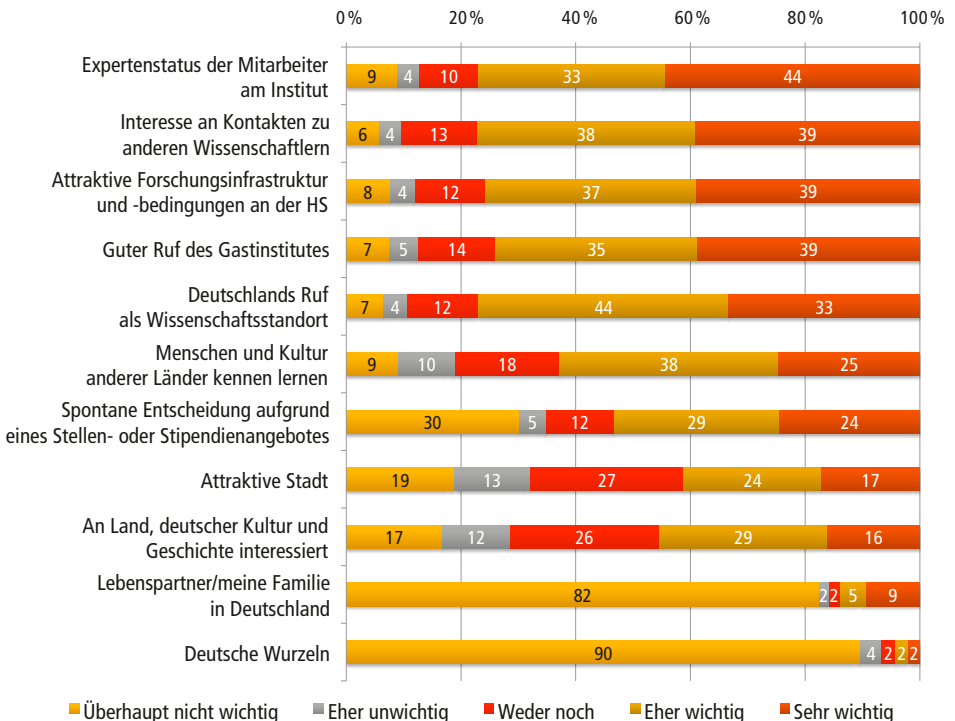
Um exzellente Wissenschaftler zu gewinnen, ist es entscheidend zu verstehen, welche Motive sie antreiben und welche Kriterien für sie bei der Auswahl eines Forschungsstandortes wichtig sind. Aus dem vertieften Verständnis der Motive und Entscheidungskalküle können wertvolle Hinweise darauf abgeleitet werden, wie die internationale Sichtbarkeit der Wissenschaftsstandorte verbessert werden kann und welche Wege vielversprechend genug sind, um internationale Wissenschaftler zu gewinnen.

³ Beide Gruppen schließen stipendienfinanzierte Wissenschaftler ein.

Mobilitätsmotive

Neben dem Interesse am wissenschaftlichen Austausch sind vor allem **standortspezifische Faktoren** die treibenden Gründe dafür, einen Auslandsaufenthalt in Deutschland anzutreten (sogenannte *Pull-Faktoren* die eine Hochschule attraktiv machen). **Die konkreten Rahmenbedingungen, also die Expertise der zukünftigen Vorgesetzten und Kollegen, die Forschungsinfrastruktur und die Reputation der Hochschule beziehungsweise des Institutes sind die bedeutendsten Pull-Faktoren.** Dies gilt unabhängig davon, in welchem Fach die Wissenschaftler forschen und in welcher Karrierephase sie sich befinden.

ABBILDUNG 1 PULL-FAKTOREN: WICHTIGE MOTIVE FÜR DIE ENTSCHEIDUNG, IN DEUTSCHLAND WISSENSCHAFTLICH TÄTIG ZU SEIN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.513.

Die Reputation des Wissenschaftsstandortes Deutschland hat eine hohe, im Vergleich zu den konkreten Rahmenbedingungen jedoch geringere Bedeutung für die Entscheidungsfindung der Wissenschaftler. Der Reputation Deutschlands wird je nach Fachgebiet unterschiedliche Bedeutung beigemessen. So spielt sie für Chemiker, Ingenieure und Physiker eine wesentlich größere Rolle als beispielsweise für Wissenschaftler aus den Sozial-, Wirtschafts-, Geistes- und Kulturwissenschaften. **Der Kultur- und Freizeitwert des Standortes ist in der Entscheidungsfindung weniger relevant als die genannten Rahmenbedingungen.**

Die Motive, das Heimatland zu verlassen (sogenannte *Push*-Faktoren) sind in den meisten Fällen eher in den Forschungsbedingungen und Karriere-möglichkeiten im Herkunftsland zu suchen als in dessen allgemeiner politischer und wirtschaftlicher Lage. Unter allen *Push*-Faktoren ist der potentiell karriereförderliche Charakter internationaler Mobilität mit Abstand der wichtigste Grund für die Migration. Insbesondere für Wissenschaftler aus Afrika, Süd- und Südostasien, Süd- und Mittelamerika und der MENA-Region (Middle East and North Africa) ist der karriereförderliche Faktor der Auslandserfahrung entscheidend.

Charakteristische Motivationstypen

Wie Studien zur Wissenschaftlermobilität zeigen, ist bei der Entscheidung für eine bestimmte Forschungseinrichtung beziehungsweise einen Auslandsaufenthalt oftmals nicht ein einzelnes Motiv, sondern das **Zusammenwirken verschiedener Mobilitätsmotive** ausschlaggebend. In der MIND-Studie wurde deshalb besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dieses Zusammenspiel von Entscheidungsgründen und deren Stellenwert im Entscheidungskalkül zu verstehen. In einem zweistufigen Verfahren wurden, basierend auf den benannten *Push*- und *Pull*-Faktoren, typische Motivationsprofile herausgearbeitet. **Es lassen sich fünf Typen beschreiben, die sich im Hinblick auf Standortwahl, vorangegangene Mobilitätserfahrungen und berufliche Perspektiven voneinander unterscheiden:**

1. Die „**Fokussierten**“ (37 %): Sie treffen eine bewusste Entscheidung für eine deutsche Wissenschaftseinrichtung, basierend auf der Einschätzung der konkreten Forschungsbedingungen. Auslandserfahrung sehen sie als essentiell für die eigene Karriere an.
2. Die „**Sojourner**“ (18 %) planen ihren Aufenthalt in Deutschland gezielt als Zwischenstation und Sprungbrett für eine Karriere im Heimatland, bringen zusätzlich aber ein großes Interesse an der Auslandserfahrung im Allgemeinen sowie an deutscher Kultur und Geschichte mit.
3. Die „**Gelegenheitsorientierten**“ (15 %): Ihr Aufenthalt resultiert primär aus einer Gelegenheits- oder Angebotsstruktur (Stelle oder Stipendium). Sie waren zuvor nicht explizit an einem Auslandsaufenthalt an sich interessiert.

4. Die „Exilanten“ (14 %): Ihnen erscheint die Migration für ihre Karriere als alternativlos. Nach einem ergebnisoffenen Suchprozess entscheiden sie sich aufgrund der Forschungsbedingungen und der Expertise der Wissenschaftler vor Ort für eine deutsche Hochschule.
5. Die „familiär Etablierten“ (16 %): Für sie sind vor allem private Gründe ausschlaggebend für die Zuwanderung. Sie werden sich in Deutschland gut integrieren.

Wege an deutsche Hochschulen

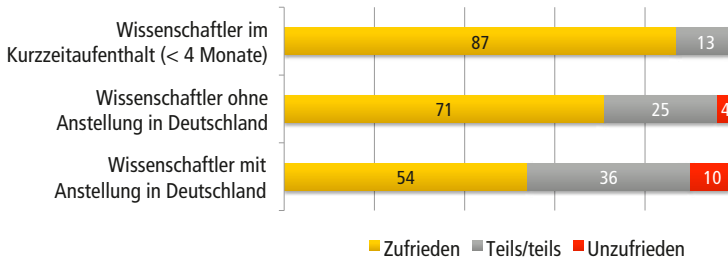
41 % der befragten Wissenschaftler pflegen bereits vor ihrem Aufenthalt Beziehungen zu einer deutschen Hochschule beziehungsweise zu dort beschäftigten Wissenschaftlern. Der Aufenthalt an einer deutschen Hochschule baut häufig auf Kontakten auf, die während der akademischen Ausbildung geknüpft wurden, oder er schließt an vorherige Aufenthalte an derselben Hochschule an. Von etwas geringerer Bedeutung sind Vorkontakte, die über klassische Formen des wissenschaftlichen Austausches beziehungsweise der Zusammenarbeit zustande kommen, wie Konferenzen, Publikationen oder Projektarbeit. Informationsveranstaltungen und Fachmessen besitzen einen ähnlichen Stellenwert für die Rekrutierung internationaler Wissenschaftler.

ORGANISATORISCHE HERAUSFORDERUNGEN UND ZUFRIEDENHEIT MIT DER UNTERSTÜTZUNG IM MOBILITÄTSPROZESS (KAPITEL 5)

Seitens der Hochschulen und wissenschaftspolitischer Akteure werden viele Anstrengungen unternommen, um wissenschaftliche Mobilität auch über nationale Grenzen hinweg zu erleichtern. Dabei geht es sowohl darum, den Austausch zwischen den bisher eher national organisierten akademischen Arbeitsmärkten zu ermöglichen, formelle Hürden abzubauen und hochschulübergreifende Informationsangebote bereitzustellen, als auch darum, praktische Unterstützung vor Ort an den Hochschulen zu leisten und eine Willkommenskultur zu etablieren.

Die MIND-Studie zeigt, dass dies an den Hochschulen bereits gut gelingt: 62 % der Befragten sind überwiegend bis sehr zufrieden mit der Unterstützung durch die Hochschule. Insbesondere persönlicher Kontakt und kurze Wege in der Verwaltung werden positiv wahrgenommen. Deutlich wird, dass vielerorts noch Potential besteht, sich im Umgang mit internationalen Wissenschaftlern offener und serviceorientierter zu zeigen. Die Etablierung einer Willkommenskultur darf nicht bei den Akademischen Auslandsämtern und Welcome Centern aufhören, sondern muss weitere Verwaltungsbereiche und die Institute einbeziehen.

ABBILDUNG 2 ZUFRIEDENHEIT MIT DER BETREUUNG DURCH DIE HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES (Angaben in Prozent)

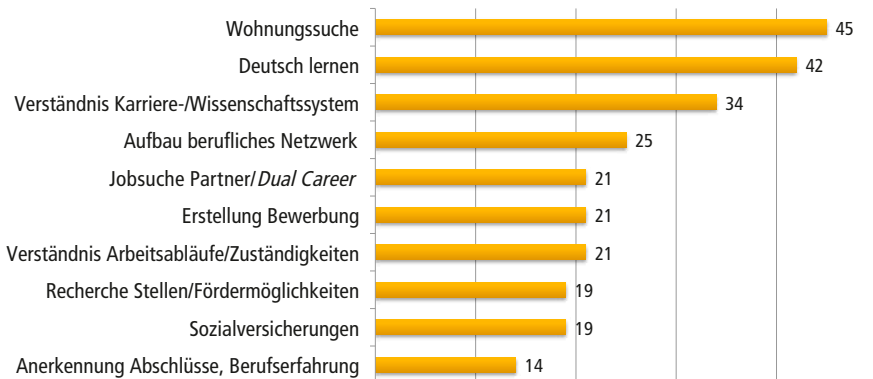


Quelle: MIND-Onlinebefragung; N = 1.403

Hinweis: Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „Voll und ganz zufrieden“; die Werte 1 und 2, 3 bis 5 sowie 6 und 7 wurden zusammengefasst.

Als größte Herausforderungen werden seitens der Befragten die Wohnungssuche und der Erwerb von Deutschkenntnissen sowie eines grundlegenden Verständnisses für das deutsche Karriere- und Wissenschaftssystem benannt. Diese Aufgaben sind nicht nur für einen sehr großen Teil der internationalen Wissenschaftler relevant, sondern werden auch gleichzeitig als schwierig zu bewältigen angesehen.

ABBILDUNG 3 SCHWIERIGKEITEN BEI DER BEWÄLTIGUNG VON AUFGABEN IM MOBILITÄTSPROZESS (Top 10, Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532; Basis der Prozentuierung sind alle Befragten, unabhängig davon, ob die jeweilige Aufgabe für sie relevant war.

Hinweis: Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 „Sehr leicht“ bis 5 „Sehr schwer“; dargestellt ist der prozentuale Anteil, der auf die Werte 4 und 5 entfällt.

BERUFLICHE INTEGRATION UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION (KAPITEL 6)

Grenzüberschreitende Mobilität von Studierenden und Wissenschaftlern sowie wissenschaftliche Kooperationen zwischen verschiedenen Ländern sind inzwischen allgegenwärtig. Offen bleibt jedoch die Frage, inwiefern sich internationale Wissenschaftler an deutschen Hochschulen integriert und gleichberechtigt fühlen und ob das Umfeld im wissenschaftlichen und administrativen Bereich als integrationsförderlich erlebt wird.

Beschäftigungssituation und Teilhabe am akademischen Betrieb

Internationale Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule unterscheiden sich in Bezug auf die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen – Befristung und Vertragslaufzeiten – kaum von ihren deutschen Kollegen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (89 %) ist befristet beschäftigt. Auch für viele internationale Wissenschaftler sind die Beschäftigungsperspektiven in Deutschland wenig planbar und sicher: 29 % besitzen einen Arbeitsvertrag, der für weniger als ein Jahr ausgelegt ist, 36 % besitzen eine Perspektive für ein bis zwei Jahre, 23 % für zwei bis drei Jahre. Nur rund jeder Achte kann für mehr als vier Jahre planen. Vertragslaufzeiten von weniger als einem Jahr sind besonders häufig in den Ingenieurwissenschaften (45 %), den Gesundheitswissenschaften/der Medizin (32 %), der Chemie (33 %) und der Physik (31 %).

Bezüglich der **Teilhabe am akademischen Betrieb** zeichnen sich im Vergleich zu deutschen Wissenschaftlern Unterschiede ab: Zwar sind internationale Wissenschaftler – unabhängig vom Status und der Aufenthaltsdauer – gut in die Forschungskontexte eingebunden und auch ähnlich aktiv in der Drittmittelakquise, doch übernehmen sie deutlich seltener Lehraufgaben als ihre deutschen Kollegen. Insbesondere Personen mit geringeren Deutschkenntnissen sind hier weniger involviert. Sie präsentieren auch seltener ihre Forschung.

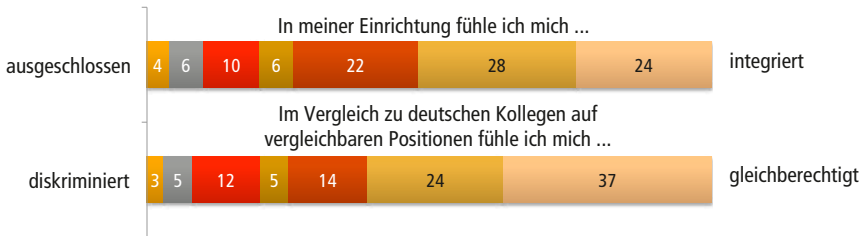
Berufliche Integration

Die Arbeitsatmosphäre, die berufliche Integration und die Gleichberechtigung werden als überwiegend oder sogar sehr positiv bezeichnet. Die große Mehrheit der Befragten sieht sich im Vergleich zu deutschen Kollegen als absolut oder überwiegend gleichberechtigt an. Besonders das Verhältnis zu Vorgesetzten wird positiv hervorgehoben.

Ein knappes Fünftel fühlt sich allerdings tendenziell ausgeschlossen und diskriminiert. Die **Integration im beruflichen Umfeld** erweist sich für jene Wissenschaftler als schwieriger, die über keine Vorkontakte zur Forschungseinrichtung beziehungsweise -gruppe verfügten, die in ihren Arbeitsgruppen die einzigen internationalen Wissenschaftler sind, nur

geringe Deutschkenntnisse mitbringen und in Wissenschaftssystemen sozialisiert wurden, die sich im kommunikativen Stil und in den Strukturen stark vom deutschen System unterscheiden.

ABBILDUNG 4 *EINSCHÄTZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG UND INTEGRATION IN DIE*



ARBEITSGRUPPE BZW. AM INSTITUT (Angaben in Prozent)

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.421.

Sprache und Kommunikation als Schlüssel zur beruflichen Integration

43 % der Befragten verfügen lediglich über Grundkenntnisse des Deutschen. **Ein niedriges deutsches Sprachniveau stellt die internationalen Wissenschaftler vor allem in der Kommunikation mit der Hochschulverwaltung vor größere Herausforderungen: 44 % der Wissenschaftler mit geringen deutschen Sprachkenntnissen fühlen sich diesbezüglich mäßig bis sehr stark beeinträchtigt.** Unter den Befragten mit guten Deutschkenntnissen sind es nicht einmal halb so viele. Kommunikationshürden existieren jedoch nicht nur im Verwaltungsbereich. Auch für Institutsbesprechungen, die Lehre und Seminare erweisen sich die fehlenden Sprachkenntnisse als nachteilig. Insbesondere für die Lehre in Bachelor-Studiengängen sind gute Sprachkenntnisse erforderlich. Lehren internationale Wissenschaftler nicht im Bachelor-Bereich, wirkt sich dies ihrer Einschätzung nach wiederum nachteilig auf ihre Berufungschancen aus.

Gute Deutschkenntnisse sind demnach ein zentraler Schlüssel, um die Situation der internationalen Wissenschaftler positiv zu beeinflussen. Allerdings verbessert sich die berufliche und soziale Integration erst mit fließenden Deutschkenntnissen signifikant. **Unabhängig davon, ob internationale Wissenschaftler als Stipendiaten oder in Anstellung tätig sind und wie lange sie sich bereits in Deutschland aufhalten, sind Investitionen in die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse lohnenswert, gerade auch mit Blick auf ihre Berufungschancen.**

WOHNSTANDORT, ERFAHRUNGEN MIT FREMDENFEINDLICHKEIT UND SOZIALE INTEGRATION (KAPITEL 7)

Der Frage, inwiefern sich internationale Wissenschaftler auch im sozialen Umfeld eingebunden und willkommen fühlen, wird bisher vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt. In der MIND-Studie wurde betrachtet, wie internationale Wissenschaftler das Umfeld außerhalb der Hochschule bewerten, inwiefern sie mit Vorurteilen oder Fremdenfeindlichkeit konfrontiert werden und wie gut sie sich sozial integriert fühlen.

Bewertung des Wohnstandortes und Erfahrungen mit Fremdenfeindlichkeit

Zur **allgemeinen Lebensqualität** fällt das Fazit sehr positiv aus: 86 % der internationalen Wissenschaftler sind sehr zufrieden oder zufrieden. Mit dem kulturellen Angebot, der infrastrukturellen Anbindung und der Wohnsituation sind rund 75 % zufrieden.

Die Gastfreundlichkeit, die ihnen außerhalb der Hochschulen entgegengebracht wird, bewerten die Befragten kritischer als die übrigen Standortfaktoren. Insgesamt hat rund jeder zweite Wissenschaftler mit Vorurteilen zu kämpfen. 6 % der Befragten haben physische Übergriffe mit ausländerfeindlichem Hintergrund erlebt, 26 % Übergriffe verbaler Art. Besonders häufig betroffen sind afrikanische und asiatische Wissenschaftler.

Soziale Integration und soziale Kontakte

Die sozialen Kontakte der internationalen Wissenschaftler werden stark durch das berufliche Umfeld dominiert. So pflegen sie zwar meist sehr intensive Kontakte zu deutschen Wissenschaftlern, jedoch seltener zu Deutschen außerhalb der Hochschule. 28 % der Befragten haben nie oder selten Kontakt zu Deutschen außerhalb der Hochschule, weitere 29 % nur gelegentlich. Mehr als jeder Dritte bezeichnet sich mit Blick auf sein soziales Umfeld in Deutschland als eher isoliert denn integriert. Daran ändert auch ein längerer Aufenthalt in Deutschland erstaunlich wenig.

Die soziale Einbindung ist – im Gegensatz zur beruflichen Integration – auch eine Frage der **Persönlichkeit**: Extrovertierte Wissenschaftler haben häufiger Kontakte und sind besser sozial integriert als ihre introvertierten Kollegen, selbst wenn diese über gleich gute Deutschkenntnisse verfügen oder sich bereits genauso lange in Deutschland aufhalten. Offenheit führt jedoch vor allem zu häufigeren Kontakten, nicht unbedingt zu einer besseren Integration. Für Letzteres ist die soziale Verträglichkeit entscheidender, also die Neigung, an das Gute im Menschen zu glauben und Vertrauen zu schenken.

In der Wahrnehmung der betroffenen Befragten kommen Kontakte zu Deutschen auch deshalb schwer zustande, weil die Umgebung sich wenig gastfreundlich zeigt und internationalen Wissenschaftlern mit Vorbehalten

und Vorurteilen begegnet. **Die wahrgenommene Gastfreundlichkeit der Umgebung erweist sich, gefolgt vom Niveau der Deutschkenntnisse, als mit Abstand stärkster Einflussfaktor auf die Kontakthäufigkeit und die soziale Integration.**

KARRIERE- UND BLEIBEABSICHTEN (KAPITEL 8)

Karrierewege und deren Realisierbarkeit im In- und Ausland

Der überwiegende Teil der Befragten möchte langfristig in der Wissenschaft bleiben. 46 % streben eine Professur oder wissenschaftliche Führungsposition an und würden diese auch gegenüber einer Laufbahn außerhalb der Wissenschaft oder einer Aufgabe mit Schwerpunkt in der Lehre bevorzugen. 27 % würden einer Stelle mit Schwerpunkt in der Lehre den Vorzug gegenüber einer Professur oder eher wissenschaftlich ausgerichteten Leitungsposition geben.

Unabhängig davon, ob langfristig eher eine Position in der Forschung, in der Lehre oder auch außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird, hält jeder Dritte eine Karriere im Herkunftsland für realistischer als eine Karriere in Deutschland. Insgesamt ein knappes Drittel rechnet sich wiederum in Deutschland bessere Karrierechancen aus als im Herkunftsland.

Bleibeabsichten internationaler Wissenschaftler

Jeder dritte internationale Wissenschaftler strebt an, länger als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben. Jeder Fünfte ist noch unschlüssig darüber, wie lange er in Deutschland bleiben möchte. Vor allem Wissenschaftler aus dem europäischen Raum streben an, länger in Deutschland zu bleiben, darunter am häufigsten Osteuropäer.

Einflussfaktoren auf den Verbleib in Deutschland

Die Bleibeabsichten internationaler Wissenschaftler werden durch die Beschäftigungssituation, antizipierte Karriereperspektiven und die private Lebenssituation bedingt. **Entscheidend ist vor allem, inwiefern die Wissenschaftler bereits eine sichere Beschäftigung erlangt haben oder ihre beruflichen Ziele in Deutschland für realisierbar halten.** Wissenschaftler, die sich gute Chancen für eine Karriere im Herkunftsland ausrechnen, treten den Aufenthalt in Deutschland oft bereits mit einer klaren Perspektive für ihre Rückkehr an.

Bewertung der beruflichen Perspektiven in Deutschland

Die Rahmenbedingungen für die Forschung werden von den Wissenschaftlern sehr positiv bewertet, doch **leidet die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland für einen mittel- und langfristigen Verbleib unter den unsicheren Karriereperspektiven.** Als Hürden für eine weitere berufliche Laufbahn in Deutschland führen die Befragten an: mangelnde Entwicklungschancen und intransparente Rekrutierungsmechanismen

(Habilitation als „versteckte Anforderung“), die Wahrnehmung besonderer Zugangsschranken für internationale Wissenschaftler und zu geringe Sprachkenntnisse.

Die allgemeine Planungsunsicherheit wird zwar als Charakteristikum wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland akzeptiert und der fehlenden Planbarkeit meist mit Gelassenheit begegnet. Gleichzeitig verhindert diese Unsicherheit jedoch auch, dass internationale Wissenschaftler sich beispielsweise begleitend und kontinuierlich um die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse bemühen, um damit wiederum ihre Karriereperspektiven zu verbessern. Für die langfristige Planung wird besonders die Habilitation als Eintrittsbarriere empfunden. In diese muss zusätzliche Arbeit investiert werden, ihr Nutzen erscheint den Befragten aber zweifelhaft und unsicher – insbesondere dann, wenn auch eine Karriere in einem Drittland in Betracht kommt.

DAS FAZIT DER WISSENSCHAFTLER ZU IHREM BISHERIGEN AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND (KAPITEL 9)

Insgesamt ziehen die Wissenschaftler zu ihrem bisherigen Aufenthalt in Deutschland ein sehr positives Fazit. Zwei Drittel geben an, überwiegend oder sogar voll und ganz zufrieden mit ihrer Zeit in Deutschland zu sein.

Die Zufriedenheit kann durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden. Dazu zählen Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Betreuungs- und Beratungsangebote, aber auch Faktoren, die nicht unmittelbar durch die Hochschule beeinflussbar sind, wie die Attraktivität des städtischen Umfeldes oder die soziale Integration.

Beruflich und sozial gut integrierte Wissenschaftler sind insgesamt zufriedener mit ihrem Aufenthalt, wobei die berufliche Integration einen weit stärkeren Einfluss ausübt. Eine hohe Servicezufriedenheit an den Hochschulen leistet einen entscheidenden Beitrag zu einem positiven Gesamtbild vom Auslandsaufenthalt. In ihrer Bedeutung ist sie sogar etwas wichtiger als die berufliche Integration der Wissenschaftler.

Auch das Umfeld außerhalb der Hochschulen zählt: Die allgemeine Lebensqualität und die Gastfreundlichkeit erweisen sich als zentral dafür, wie zufrieden die internationalen Wissenschaftler mit ihrem Aufenthalt insgesamt sind. Andere Standortkriterien wie das Kultur- und Freizeitangebot, die regionale und internationale Erreichbarkeit des Wohnstandortes sowie die eigene Wohnsituation beeinflussen das Gesamturteil nicht.

Warum ist das Thema Wissenschaftlermobilität wichtig?

Für Deutschland und deutsche Hochschulen kommt es darauf an, im internationalen Wettbewerb um exzellente Wissenschaftler⁴ attraktiv und konkurrenzfähig zu sein. Bei der Gewinnung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlern geht es jedoch nicht nur darum, einem *Brain Drain* entgegenzuwirken. Der **sichtbare Nachweis von Internationalität**, sei es in Form von Forschungsk Kooperationen, Publikationen oder eben Wissenschaftlermobilität, gilt im nationalen wie auch internationalen Vergleich zwischen Hochschulen und Ländern als Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz. Neben Wanderungssalden werden Indikatoren wie beispielsweise der Anteil ausländischer Mitarbeiter, die Anzahl (aus dem Ausland) rekrutierter Stipendiaten sowie Preisträger prestigeträchtiger Förderorganisationen und -programme als Maßstab zur Bewertung der Attraktivität oder Reputation von Wissenschaftsstandorten herangezogen.

Wissenschaftliche Mobilität und die Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals dienen jedoch nicht nur als Indikatoren für Attraktivität und Exzellenz, sondern gehen auch mit **messbaren positiven Effekten** einher. Studien zeigen, dass mobile Wissenschaftler im Durchschnitt produktiver sind als die nicht mobilen⁵ und über größere internationale Netzwerke verfügen. So kooperieren internationale Wissenschaftler häufig mit Wissenschaftlern aus ihrem Herkunftsland, auch mit solchen, die selbst in einem Drittland forschen⁶. Sie stärken also die globale Vernetzung der Hochschulen, indem sie eigene internationale Netzwerke einbringen und ihre interkulturelle Kompetenz einfließen lassen.⁷ Ein einseitiger Fokus auf die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler für den Wissenschaftsstandort greift aber zu kurz, denn das Potential wissenschaftlicher Mobilität weist über kurzfristige Steigerungen des wissenschaftlichen Outputs hinaus. Auch eine große akademische Diaspora kann sich langfristig durchaus als produktiv für das Herkunftsland erweisen. So haben beispielsweise deutsche Wissenschaftler, die in den 1950er und 1960er Jahren an große US-amerikanische Forschungsuniversitäten abwanderten, zur Bildung informeller internationaler Netzwerke beigetragen, in denen Spitzenforschung und ein weiterer Austausch des wissenschaftlichen Nachwuchses betrieben wird.⁸

⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.

⁵ Franzoni et al. 2012a, Cruz-Castro und Sanz-Ménendez 2010, Horta et al. 2010, Corley und Sabharwal 2007.

⁶ Scellato et al. 2015.

⁷ OECD 2008, Föbker et al. 2011.

⁸ Hoyler und Jöns 2008, Jöns 2007, Jöns 2003.

Gute Gründe, in die Gewinnung internationaler Wissenschaftler für deutsche Forschungseinrichtungen zu investieren, gibt es also viele. Doch wie erfolgreich sind deutsche Hochschulen beziehungsweise ist Deutschland dabei bisher? Fest steht: Derzeit besitzt ungefähr jeder zehnte wissenschaftliche Mitarbeiter an deutschen Hochschulen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dieser Anteil liegt im europäischen Vergleich im Oberfeld und wird nur von der Schweiz (46 %) und dem Vereinigten Königreich (24 %) übertroffen.⁹ Hinzu kommen über 56.000 Stipendiaten und geförderte Gastwissenschaftler aus dem Ausland, die für mehrere Monate oder auch Jahre an deutschen Hochschulen forschen und lehren.

Uneinigkeit herrscht hingegen darüber, ob die Zuwanderung Hochqualifizierter ausreicht, um die Abwanderung derselben aus Deutschland auszugleichen. Während der OECD-Bericht „Talente im Ausland“ von einer wachsenden Zahl hochqualifizierter Auswanderer ausgeht und darauf hinweist, dass gerade die besonders publikationsfreudigen Wissenschaftler im Ausland bleiben, sieht der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration keine unmittelbare Gefahr eines *Brain Drain*.¹⁰ Eindeutige Aussagen über die Zu- und Abwanderung von Wissenschaftlern sind schwierig zu treffen, da es erstens an zuverlässigen Daten mangelt und weil zweitens Mobilität auch zunehmend einen zeitlich befristeten Umzug mit einer anschließenden Rückkehr oder einem Umzug in ein Drittland bedeutet.¹¹

Wissenschaftlermobilität – Altes Phänomen mit neuer Komplexität?

Die grenzüberschreitende Mobilität unter Wissenschaftlern ist **kein neues Phänomen** und lässt sich bis ins Mittelalter, die Frühmoderne und ins antike Griechenland zurückverfolgen. Räumliche Flexibilität stellt seit jeher ein Charakteristikum wissenschaftlicher Karrierewege dar.¹² Internationale Mobilität dient dabei nicht nur der Profilierung von Wissenschaftlern und als *Must-have* oder *Nice-to-have* für die weitere akademische Karriere, sondern ebenso dem wissenschaftlichen Austausch, dem Kompetenzerwerb oder der Spezialisierung, die auch im digitalen Zeitalter ohne einen zumindest temporären Ortswechsel oftmals nicht möglich wären (Stichwort *Brain Circulation*).

⁹ Lepori et al. 2015.

¹⁰ OECD 2015, SVR 2015.

¹¹ Castles et al. 2014.

¹² Bauschke-Urban 2010, Hahn 2004, Stichweh 2000.

Neu sind vor allem der Umfang akademischer Mobilität, ihre vielfältigen Formen sowie die (wissenschaftspolitische) Aufmerksamkeit, mit welcher das Thema aufgeladen ist. Schlagworte wie „Transnationalität“¹³, „*Brain Circulation*“ oder „multiple Mobilitäten“ deuten auf **tiefgreifende Veränderungen des Mobilitätsverhaltens** hin. Viele Versuche wurden unternommen, diese neuen Ausdifferenzierungen und Formen wissenschaftlicher Mobilität im Hinblick auf Raum, Zeit und Motive zu beschreiben¹⁴ und erstaunlich wenige, ihre Ursachen und Auswirkungen zu erklären.

Unabhängig davon, ob man nun von temporärer, zirkulärer oder transi-tiver Mobilität – in der der Aufenthalt nur eine Zwischenstation auf dem Weg zu einem anderen Ziel darstellt – spricht, ist als kleinster gemeinsamer Nenner festzuhalten, dass die Grenzen zwischen Sesshaftigkeit und Nomadentum, Migration und Mobilität zusehends verschwimmen.¹⁵ Dies hat auch Konsequenzen für die hier vorliegende Studie: zum einen, weil damit zunächst einmal die Frage zu beantworten ist, zwischen welchen Formen von Mobilität zu unterscheiden ist und wer sich eigentlich hinter dem Label „internationaler Wissenschaftler“ verbirgt; zum anderen, weil damit auch die **Frage nach dem dauerhaften Verbleib reformuliert** beziehungsweise neu bewertet werden muss. Werden Auslandsaufenthalte – selbst wenn sie mehrere Jahre dauern – gar nicht mit der Intention einer dauerhaften Migration oder einer „internationalen Karriere“ angegangen, so ist auch fraglich, ob der dauerhafte Verbleib internationaler Wissenschaftler in Deutschland (beziehungsweise deren Rückgewinnung) überhaupt als geeigneter Indikator für die Attraktivität eines Wissenschaftsstandortes gelten kann und sollte.¹⁶

¹³ Bauschke-Urban 2010.

¹⁴ Ackers 2010, Favell 2008, King 2002.

¹⁵ Ackers 2010, King 2002.

¹⁶ So sprach sich der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur deutschen Wissenschaftspolitik im Europäischen Forschungsraum“ dafür aus, „nicht kurzfristige Wanderungssalden zum Anlass protektionistischer Bemühungen zu machen, sondern Mobilität willkommen zu heißen und sich auf eine Steigerung der Attraktivität wissenschaftlicher Einrichtungen in Deutschland und Europa zu konzentrieren“ (WR 2010: 8). Auch das DAAD-Positionspapier zur Fachkräftemigration verweist darauf, dass Mobilität unterstützt wird, Entscheidungen über den weiteren Lebensweg jedoch frei durch die verantwortlichen Individuen getroffen und respektiert werden (DAAD, o. J.).

1.1 ZIELE UND AUFBAU DER STUDIE

Ziele der MIND-Studie

Im Rahmen der Strategie der Wissenschaftsminister von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen¹⁷ werden die Etablierung einer Willkommenskultur, die Steigerung der internationalen Attraktivität des Hochschulstandortes Deutschland und die Gewinnung exzellenter (Nachwuchs-) Wissenschaftler aus dem Ausland als bedeutende wissenschafts- und hochschulpolitische Aufgaben betrachtet. Die kontinuierlich wachsende Zahl internationaler Wissenschaftler, die es (zumindest temporär) nach Deutschland zieht, kann durchaus als Indiz für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland gewertet werden. Was genau diese Attraktivität ausmacht, aus welchen Gründen und mit welchen Zielen internationale Wissenschaftler an deutsche Hochschulen kommen, wie gut sie sich integriert fühlen und wo sie ihre berufliche Zukunft sehen, darüber geben amtliche Statistiken und Wanderungssalden bislang keine Auskunft. Dieses Wissen ist jedoch wichtig, um Aussagen darüber treffen zu können, wie sich internationale Wissenschaftler für deutsche Hochschulen gewinnen lassen und welche Faktoren wichtig sind, um ihnen ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld zu bieten und sie eventuell auch langfristig hier zu halten.

Die **MIND-Studie** (**M**otivationen **I**nternationaler **N**achwuchswissenschaftler in **D**eutschland) möchte einen Beitrag dazu leisten, diese Informationslücke zu schließen. Mit bereits promovierten ausländischen Wissenschaftlern nimmt sie eine Zielgruppe in den Blick, der im Rahmen der Bestrebungen zur Internationalisierung deutscher Hochschulen bisher wenig Beachtung geschenkt wurde. Während die Mobilität unter Studierenden vergleichsweise gut erforscht ist – und auch den Schwerpunkt des Hochschulbildungsreports 2015 darstellt – und die internationale Mobilität unter Professoren jüngst Gegenstand einer Studie war¹⁸, bleibt bisher offen, wie es um die Beschäftigung und die Lage der bereits promovierten ausländischen Wissenschaftler, also um den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Hochschulen, bestellt ist.

Der Beitrag der MIND-Studie besteht darin, eine umfassende Informationsbasis zu bieten:

- um zu verstehen, was die **Attraktivität** des Wissenschaftsstandortes Deutschland beziehungsweise deutscher Hochschulen ausmacht und welche Motive internationale Wissenschaftler veranlassen, für einen Forschungsaufenthalt oder zur Aufnahme einer Beschäftigung an eine deutsche Hochschule zu kommen,

¹⁷ https://www.bmbf.de/files/aaalInternationalisierungsstrategie_GWK-Beschluss_12_04_13.pdf.

¹⁸ Stifterverband und McKinsey 2015, Neusel et al. 2014.

- um zu bewerten, wie es derzeit um die **Willkommenskultur und die Unterstützung** internationaler Wissenschaftler an deutschen Hochschulen bestellt ist,
- um zu erfassen, wie gut diese an den Hochschulen und im sozialen Umfeld außerhalb der eigenen Hochschule **integriert** sind,
- und um herauszufinden, welche Faktoren den **Verbleib** der Wissenschaftler in Deutschland beeinflussen.

1.2 INTERNATIONALE WISSENSCHAFTLER AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

Auf der Basis von Daten vorliegender Studien wird im Folgenden zunächst ein kurzer Überblick über **Umfang und Zusammensetzung der Zielgruppe** gegeben. Auskunft hierzu geben die Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes sowie die Publikation und Webpräsenz von „Wissenschaft weltoffen“ (WWO), einer jährlich erscheinenden Ko-Publikation des DAAD und des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zu Fragen der internationalen akademischen Mobilität und Zusammenarbeit. Die Gruppe der internationalen Wissenschaftler setzt sich zusammen aus dem angestellten wissenschaftlichen Personal an deutschen Hochschulen sowie Wissenschaftlern, die im Rahmen von geförderten Aufenthalten oder Projektstätigkeiten nach Deutschland kommen.

Wie international ist das wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen?

Im Durchschnitt besitzt jeder zehnte wissenschaftliche Mitarbeiter (inkl. Professoren) an deutschen Hochschulen nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Der Anteil von Bildungsausländern beziehungsweise Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft nimmt vom Studium¹⁹ und der Promotion bis hin zur Professur ab. Fast jede fünfte Promotion wird von Bildungsausländern abgelegt, jedoch besitzen nur rund 10 % des wissenschaftlichen Personals und 6 % der Professoren an deutschen Hochschulen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Von 2007 bis 2013 wuchs die absolute Zahl des ausländischen haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen von 22.704 Personen auf 38.094 Personen an, doch blieb der relative Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal an deutschen Hochschulen nahezu unverändert bei 10 %. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil internationaler Doktoranden weit höher ist als der unter den Postdoktoranden und Professoren, stellt sich die

¹⁹ Wie aus den Zahlen von Wissenschaftweltoffen.de und dem Hochschulbildungsreport 2015 hervorgeht, unterscheidet sich der Anteil der Bildungsausländer an den Studienanfängern und den Absolventen sehr stark voneinander.

Frage, ob die Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn an deutschen Hochschulen ebenso attraktiv ist wie das Studium oder die Promotion und ob der Einstieg beziehungsweise Übergang in das deutsche akademische System Bildungsausländern in gleicher Weise gelingt wie Bildungsinländern.

ABBILDUNG 5 *BILDUNGS AUSLÄNDER UND PERSONEN MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT IN AKADEMISCHER BESCHÄFTIGUNG*



Quellen: Promotionen: Prüfungsstatistik 2013 (DESTATIS 2014a); Studium: WWO 2015, Basisjahr 2013; Professur und Wissenschaftliches Personal: Personalstatistik 2013 (DESTATIS 2014b).

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass zwar zunehmend internationale Wissenschaftler berufen werden,²⁰ doch stammt – im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal – ein Großteil der internationalen Professoren aus dem deutschsprachigen Ausland. Insgesamt kommen zwei Drittel von ihnen aus **westeuropäischen Ländern**, obwohl Westeuropäer unter den angestellten internationalen Wissenschaftlern nur ein gutes Drittel stellen.²¹ Betrachtet man die regionale Herkunft, so stellen osteuropäische Wissenschaftler mit 26 % die zweitgrößte Gruppe des ausländischen wissenschaftlichen Personals, jedoch nur 15 % der Professoren. Ähnlich verhält es sich für asiatische Wissenschaftler, die insgesamt die drittgrößte Gruppe bilden (24 %), doch unter den Professoren mit ausländischer Staatsbürgerschaft nur 6 % ausmachen.

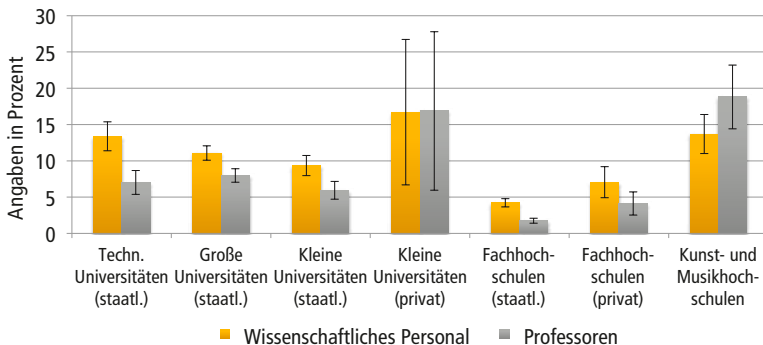
²⁰ Neusel et al. 2014.

²¹ WWO 2015: 104.

Auch wenn sich die **Zusammensetzung der Herkunftsregionen** über die Karrierephasen hinweg unterscheidet: Im Vergleich zu anderen Ländern zeichnet sich Deutschland mit Blick auf die regionale Herkunft internationaler Wissenschaftler durch einen außerordentlich hohen Diversitätsgrad aus. So stammt hier weniger als jeder dritte internationale Wissenschaftler aus den wichtigsten vier Einwanderungsländern und kein einziges Einwanderungsland stellt jeweils mehr als 10 % der internationalen Wissenschaftler insgesamt.²² Deutschland weist damit im Vergleich der betrachteten 16 Länder den geringsten Konzentrationsgrad hinsichtlich der Herkunft internationaler Wissenschaftler auf.

Wie international das akademische Personal ist, hängt dabei sowohl vom Hochschultyp als auch vom Fachbereich ab. Abbildung 6 vergleicht den **Anteil des wissenschaftlichen Personals und der Professoren mit ausländischer Staatsbürgerschaft** für verschiedene Hochschultypen miteinander. Private Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen verzeichnen zwar sowohl bei den Professoren als auch beim wissenschaftlichen Personal den höchsten Anteil internationaler Mitarbeiter, jedoch schwankt der Anteil auch stark zwischen den einzelnen Hochschulen. Von den Universitäten weisen die Technischen Universitäten den höchsten Anteil ausländischer Mitarbeiter auf, kleinere (staatliche) Universitäten mit weniger als 20.000 Studierenden den geringsten. Generell verzeichnen Fachhochschulen im Durchschnitt den geringsten Anteil ausländischer Mitarbeiter.

ABBILDUNG 6 ANTEIL WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS UND PROFESSOREN MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT NACH HOCHSCHULTYP
(Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Personalstatistik 2013 (DESTATIS 2014b).

Hinweis: Fehlerbalken = 95%iges Konfidenzintervall

(das heißt 95 % der Hochschulen befinden sich in dem dargestellten Intervall).

²² Franzoni et al. 2012; betrachtet wurden Australien, Belgien, Brasilien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Indien, Italien, Japan, Kanada, die Niederlande, Schweden, die Schweiz, Spanien, das UK und die USA.

Ausländische Wissenschaftler sind besonders häufig in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (15 %) und in den Ingenieurwissenschaften (14 %) zu finden. Insgesamt zeichnen sich über die **Fächergruppen** hinweg aber keine sehr ausgeprägten Unterschiede ab; diese sind eher auf der Ebene einzelner Fächer denn übergeordneter Fächergruppen beobachtbar.²³ Inwiefern die Internationalität des Forschungsumfeldes auch für die Zufriedenheit, die Integration und den Verbleib der internationalen Wissenschaftler von Bedeutung ist, wird in den nachfolgenden Kapiteln betrachtet.

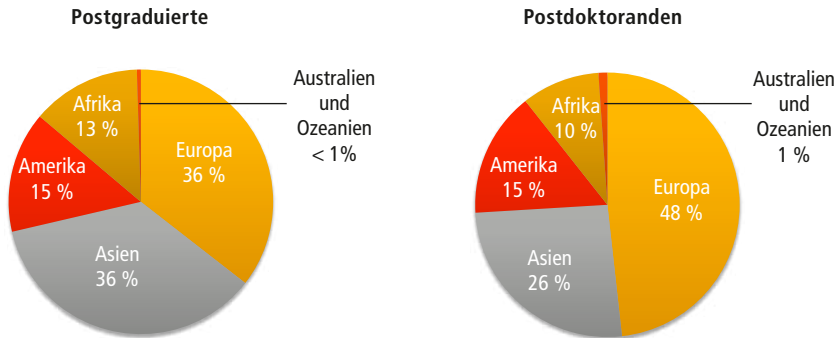
Stipendiaten und Gastwissenschaftler

Zum ausländischen Personal an deutschen Hochschulen kommt ein nicht unbeträchtlicher Teil an internationalen Wissenschaftlern, deren Aufenthalte durch deutsche oder ausländische **Förderorganisationen** unterstützt werden, die aber nicht an deutschen Hochschulen angestellt sind. Laut WWO (2015) beläuft sich die Zahl der ausländischen Doktoranden, Postdoktoranden und Professoren, die 2013 einen durch eine deutsche Förderorganisation finanzierten Aufenthalt an einer deutschen Forschungseinrichtung verbrachten, auf bereits mehr als 52.000. Davon entfällt ungefähr jeder siebte Aufenthalt auf Postdoktoranden an deutschen Hochschulen, also die Zielgruppe der MIND-Studie. Wie viele Wissenschaftler sich darüber hinaus, beispielsweise im Kontext konkreter Forschungsprojekte oder gefördert durch ausländische Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen, in Deutschland aufhielten, ist nicht bekannt.

Wissenschaftler in geförderten Aufenthalten rekrutieren sich vor allem aus Asien und Europa, wobei ein Großteil der Forscher aus Osteuropa stammt. Betrachtet man das Verhältnis zwischen promovierten und nicht promovierten Forschern, so fällt auf, dass unter den Postdoktoranden überproportional häufig Nordamerikaner und Westeuropäer zu finden sind, während Aufenthalte in der Postgraduiertenphase häufiger von afrikanischen und asiatischen Wissenschaftlern wahrgenommen werden.

²³ WWO 2015: 108.

ABBILDUNG 7 GEFÖRDERTE AUSLÄNDISCHE WISSENSCHAFTLER NACH HERKUNFTSREGION UND STATUS IN 2012



Quelle: WWO 2014: 131, eigene Darstellung;
nur Aufenthalte, die durch deutsche Förderorganisationen unterstützt wurden.

Auch wenn die statistischen Daten Hinweise darauf geben, woher die internationalen Wissenschaftler kommen, in welchen Fachbereichen sie besonders häufig tätig sind und welche Hochschulen sie bevorzugen, **bleiben die folgenden Fragen offen**: Was motiviert sie, nach Deutschland zu kommen? Wie kommt der Kontakt zu deutschen Hochschulen zustande? Welche langfristigen Karriereziele verfolgen sie? Und sehen sie auch ihre berufliche Zukunft in Deutschland? Um Antworten auf diese Fragen zu geben, hat GATE-Germany die MIND-Studie initiiert. Der methodische Ansatz und das Untersuchungsdesign werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

Um Auskunft über die Motive internationaler Wissenschaftler, ihre berufliche und private Situation, ihre Bleibeabsichten sowie ihre Beratung und Betreuung an den Hochschulen geben zu können, wurden im Januar und Februar 2015 mit der Unterstützung von mehr als 50 Hochschulen, des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) und der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) mehr als 1.500 internationale wissenschaftliche Mitarbeiter, Stipendiaten und Gastwissenschaftler an deutschen Hochschulen befragt. Die Ergebnisse der Onlinebefragung wurden durch leitfadengestützte Interviews mit Wissenschaftlern aus der Zielgruppe und Workshops mit Hochschulmitarbeitern ergänzt.

DIE FAKTEN ZUR STUDIE AUF EINEN BLICK

- Die Zielgruppe umfasst das promovierte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder ausländischer Hochschulzugangsberechtigung an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur sowie promovierte Gastwissenschaftler und Stipendiaten mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder ausländischer Hochschulzugangsberechtigung, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer deutschen Hochschule lehrten oder forschten.
- In der MIND-Studie wurden in einer standardisierten Onlinebefragung mehr als 1.500 internationale Wissenschaftler befragt.
- 16 % der Befragten rekrutierten sich aus Technischen Universitäten, 63 % aus großen Universitäten, 20 % aus kleinen Universitäten mit weniger als 20.000 Studierenden und weniger als 1 % aus Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen.
- Die Ergebnisse der quantitativen Befragung wurden durch 16 qualitative Interviews mit internationalen Wissenschaftlern ergänzt.

Zentrale Themen, Zielgruppe und Design im Überblick

Die MIND-Studie zielt zunächst darauf ab, ein vertiefendes Verständnis der **Formen, Motive und Anlässe wissenschaftlicher Mobilität** zu erlangen. Sie fragt:

- Welche Faktoren müssen typischerweise zusammentreffen, damit eine Entscheidung für einen bestimmten Standort getroffen wird?
- Inwiefern war die Entscheidung durch konkrete Stellen- oder Stipendienangebote bedingt?
- Welche Alternativen wurden in Betracht gezogen, und wurde zielgerichtet ausgewählt?
- Wie kam der Kontakt zur deutschen Hochschule zustande?

Mit Blick auf die **organisatorischen Herausforderungen**, die ein Auslandsaufenthalt mit sich bringt, fragt die Studie:

- Welche Aufgaben werden als besonders herausfordernd erlebt?
- Inwiefern erfahren internationale Wissenschaftler dabei Unterstützung durch institutionalisierte Angebote an den Hochschulen oder aber durch Freunde, Kollegen oder andere Akteure?
- Wie zufrieden sind sie mit der Unterstützung durch die Hochschulen?
- Wie wichtig ist die Servicequalität an den Hochschulen für ein positives Gesamturteil über den Aufenthalt?

Die MIND-Studie soll zudem Aufschluss darüber geben, wie gut internationale Wissenschaftler **im beruflichen und sozialen Umfeld eingebunden** sind. Die Schwerpunkte liegen hier vor allem darauf, Folgendes zu untersuchen:

- Inwiefern sind internationale Wissenschaftler an typischen Aufgaben im Wissenschaftsbetrieb beteiligt?
- Nehmen sie sich als gleichberechtigt wahr oder sehen sie sich mit Vorbehalten und Diskriminierung konfrontiert?
- Durch welche Faktoren (zum Beispiel Aufenthaltsdauer, Sprachkenntnisse, kulturelle Nähe, Internationalität des Arbeitsumfeldes) wird dies beeinflusst beziehungsweise moderiert?
- Wie gut sind internationale Wissenschaftler integriert?

Dervierte Schwerpunkt liegt auf den **Bleibeabsichten und Karrierezielen**:

- Welche langfristigen Karriereziele verfolgen internationale Wissenschaftler? Erachten sie diese als eher in Deutschland oder im Heimatland realisierbar?
- Streben die Wissenschaftler einen Verbleib in Deutschland an?
- Welche Faktoren haben Einfluss auf ihre Bleibeabsichten und welche Voraussetzungen müssten für einen dauerhaften Verbleib geschaffen werden?

Promovierte Bildungsausländer im Fokus

Die MIND-Studie nimmt promovierte Wissenschaftler in den Blick, die ihre Hochschulzugangsberechtigung (HZB) außerhalb Deutschlands erworben und zum Zeitpunkt der Befragung an einer deutschen Hochschule²⁴ geforscht oder gelehrt haben. Im Fokus stehen die sogenannten **Bildungsausländer**, also jene Wissenschaftler, die ihre schulische Ausbildung im Ausland absolviert haben.²⁵

Die **Zielgruppe der internationalen Wissenschaftler** umfasst hier zwei Teilgruppen:

1. das promovierte haupt- und nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder ausländischer Hochschulzugangsberechtigung an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur sowie
2. promovierte Gastwissenschaftler und Stipendiaten mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder ausländischer Hochschulzugangsberechtigung, die zum Zeitpunkt der Befragung oder kurz zuvor an einer deutschen Hochschule lehrten oder forschten.

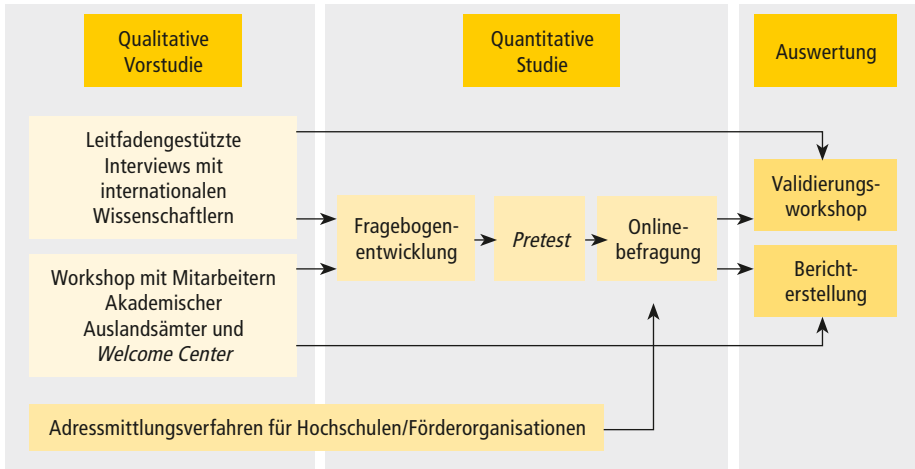
Untersuchungsdesign

Neben leitfadengestützten **qualitativen Interviews** mit einem eher explorativen Charakter stützt sich die Studie vor allem auf eine **standardisierte Onlinebefragung**. Zusätzlich wurden auf einem **Workshop** mit Mitarbeitern Akademischer Auslandsämter und *Welcome Center* Beratungs- und Betreuungsbedarfe internationaler Wissenschaftler sowie das Spektrum der vorhandenen Dienstleistungen diskutiert. Ein zweiter Workshop diente der Diskussion erster Befunde aus der Onlinebefragung. Die Ergebnisse des Workshops sowie der qualitativen Interviews fanden Eingang in die Entwicklung des Fragebogens für die Onlinebefragung und in die Auswertung der Befragungsergebnisse.

²⁴ Die Grundgesamtheit der Hochschulen wird in der Studie durch alle Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gebildet.

²⁵ Aus forschungspragmatischen Gründen wurde bei der Kontaktdatengenerierung über die Hochschulen zusätzlich die Staatsbürgerschaft herangezogen, weil in der Regel keine Informationen über das Land der Hochschulzugangsberechtigung vorliegen. Da Kriterien wie die Promotion oder die HZB nicht explizit in der Rekrutierungsstrategie als Filterkriterium seitens der einladenden Institutionen berücksichtigt werden können – dazu liegt oft keine Datenbasis vor –, wurde für die Bereinigung der Daten in der Auswertung auf die Selbstauskünfte der Befragten zurückgegriffen.

ABBILDUNG 8 **UNTERSUCHUNGSDESIGN DER MIND-STUDIE**



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung bilden den Schwerpunkt der Auswertung. Parallel werden auch qualitative Ergebnisse einbezogen. Dies ist sinnvoll, weil sie einen Bezug zwischen quantitativen Ergebnissen und individuellen Erfahrungen herstellen und sich Erstere ohne vertieftes Kontextwissen meist nicht angemessen interpretieren lassen.

Die nachfolgenden Kapitel 2.1 bis 2.3 gehen auf die verwendeten Erhebungsmethoden und die Bewertung der Datenqualität ein. Eine ausführliche Dokumentation des methodischen Vorgehens ist unter www.gate-germany.de/mind abrufbar.

2.1 QUALITATIVE INTERVIEWS

In der Studie wurden zunächst mit Hilfe leitfadengestützter Interviews und einer Gruppendiskussion die Erfahrungen internationaler Wissenschaftler an deutschen Hochschulen explorativ erschlossen (N = 16). Die **qualitative Vorstudie** beschäftigt sich vor allem mit der wahrgenommenen Willkommenskultur in Deutschland und an den Hochschulen, den Motiven internationaler Wissenschaftler, in Deutschland zu forschen und zu lehren, sowie der länderübergreifenden Kompatibilität von akademischen Beschäftigungsverhältnissen.

Den Interviews lag ein **Leitfaden** zugrunde, der – nach einem Einstieg zur Berufs- und Bildungsbiographie – in drei Blöcken die genannten Themen adressierte. Die Gruppendiskussion mit fünf Wissenschaftlern, die im Anschluss an die Einzelinterviews stattfand, griff nochmals Fragen zum

Selbstbild internationaler Wissenschaftler, ihrer beruflichen Integration, ihrer wissenschaftlichen Karrieren in Deutschland und ihrer Bleibeabsichten auf. Als Diskussionsimpulse wurden zentrale Befunde aus den vorhergehenden Einzelinterviews und dem öffentlichen Diskurs zum Thema präsentiert.

2.2 STANDARDISIERTE ONLINEBEFRAGUNG

Die Aussagen der MIND-Studie beruhen vor allem auf den Daten einer standardisierten Befragung internationaler Wissenschaftler an deutschen Hochschulen. Die **Konzeption des Onlinefragebogens** erfolgte im Anschluss an die qualitative Vorstudie und bezog deren erste Ergebnisse ein. Der Fragebogen bestand überwiegend aus geschlossenen Fragen mit standardisierten Antwortvorgaben und ließ nur in Einzelfällen freie Antworten zu. Er deckte die folgenden Themenbereiche ab:

- Probleme im Mobilitätsprozess,
- Unterstützung durch Hochschulen, andere Akteure und deren Bewertung,
- Motive und Anlässe für Auslandsaufenthalte,
- Akademische Tätigkeiten/berufliche Integration,
- Soziales/städtisches Umfeld und soziale Integration,
- Karriere- und Bleibeabsichten,
- Bildungsbiographie und Mobilitätserfahrungen,
- Familiäre Situation und Soziodemographie.

Eine vollständige Version des Fragebogens kann unter www.gate-germany.de/mind eingesehen werden.

Grundgesamtheit, Stichprobe und Feldzugang

Die Onlinebefragung richtete sich sowohl an das bereits promovierte angestellte wissenschaftliche Personal als auch an Stipendiaten und Gastwissenschaftler, die zum Zeitpunkt der Befragung nur temporär und ohne vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis an deutschen Hochschulen forschten oder lehrten. Diese Grundgesamtheit internationaler Wissenschaftler wird jedoch hochschulübergreifend und in den meisten Fällen auch an einzelnen Hochschulstandorten **nicht zentral erfasst**. Folglich liegen weder vollständige Daten vor, die den Umfang und die Zusammensetzung der Zielgruppe an den Hochschulen beschreiben können, noch besteht eine gemeinsame Adressdatei, um die Zielgruppe als Ganze anzusprechen. Die Repräsentativität der gewonnenen Daten für die gesamte Zielgruppe kann deshalb nur annäherungsweise für die Teilgruppen bewertet werden (siehe Kapitel 2.3).

Die Studie bezog in ihrer Konzeption alle Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ein – private Hochschulen, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie pädagogische und theologische Hochschulen inbegriffen. 50 Hochschulen beteiligten sich aktiv an der Studie, indem sie Einladungen an Wissenschaftler weiterleiteten. Darüber hinaus umfasst das *Sample* auch Wissenschaftler an 27 weiteren Hochschulen, die nicht aktiv an der Rekrutierung mitwirkten, sondern über die Förderorganisationen AvH und DAAD gewonnen wurden.

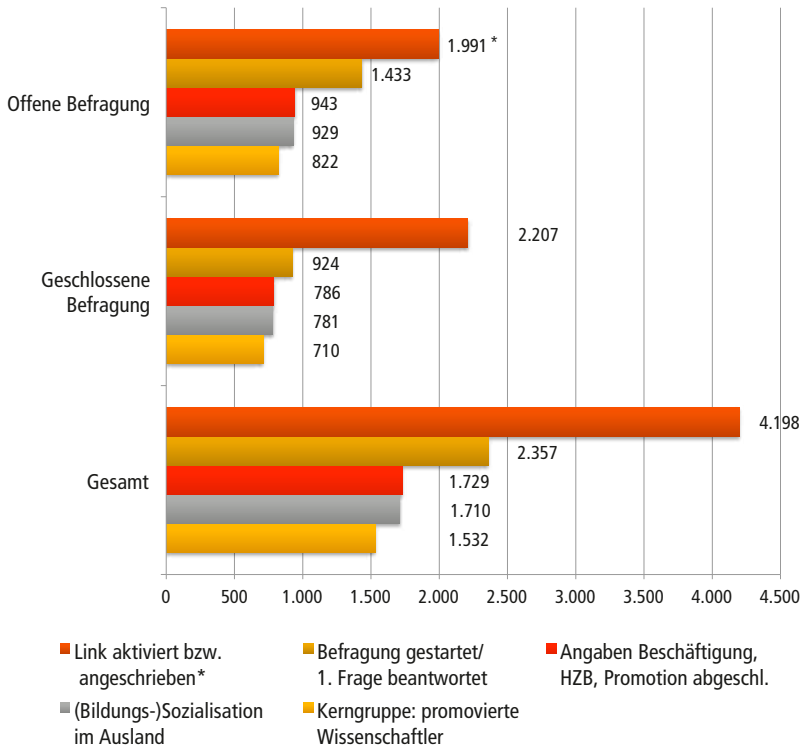
Das angestellte wissenschaftliche Personal wurde primär über die Hochschulverwaltung **rekrutiert**, während die Ansprache der Stipendiaten und Gastwissenschaftler einerseits zentral über die Akademischen Auslandsämter und *Welcome Center* der einzelnen Hochschulen und zusätzlich über die AvH und den DAAD erfolgte.

Rücklauf und verwertbare Fragebögen

Zur Onlinebefragung wurden rund 4.200 Personen eingeladen, davon entfallen 1.460 Personen auf die geschlossene Befragung an den Hochschulen und weitere 747 auf den DAAD und die AvH. Die übrigen Personen sind der Kontaktierung über die Hochschulen mit Hilfe nicht personalisierter Links zuzuschreiben. Die Gesamtzahl der kontaktierten Personen liegt in dieser offenen Befragung vermutlich weitaus höher; in die Auswertung eingegangen sind hier nur Personen, die mindestens einmal den Befragungslink aktivierten (Abbildung 9). Vier von fünf Befragten wählten **Englisch** als Bearbeitungssprache.

In die weitere Aufbereitung und Validierung einbezogen wurden nur jene 1.729 Personen, für die Angaben zur Art der institutionellen Zugehörigkeit, zum Abschluss der Promotion und zum Land der Hochschulzugangsberechtigung vorlagen. Personen, die in Deutschland die HZB erwarben und auch in Deutschland geboren wurden beziehungsweise bei denen das Geburtsland unbekannt ist, wurden ausgeschlossen. Nicht im Analyse-*Sample* von 1.532 Personen enthalten sind weiterhin 178 Befragte, die ihre Promotion zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen haben.

ABBILDUNG 9 RÜCKLAUF UND VERWERTBARE FRAGEBÖGEN (Anzahl der Personen)



Quelle: MIND-Onlinebefragung.

Hinweis: *Für die offene Befragung ist die Gesamtzahl der von den Hochschulen kontaktierten Personen unbekannt und liegt vermutlich viel höher. Eingegangen sind hier nur Fälle, in denen mindestens einmal der Link aktiviert wurde.

Bezogen auf die verwertbaren Fragebögen (ohne weitere Filterungen) ergibt sich daraus ein **Rücklauf** von 31 % bei der geschlossenen Befragung der Hochschulen (Tabelle 1). Die Rücklaufquote von 47 % für die offene Befragung an den Hochschulen ist vermutlich überschätzt, da die Anzahl der tatsächlich kontaktierten Personen wahrscheinlich größer ist als die Zahl derer, die den Befragungslink aktiviert haben. Wie viele Personen tatsächlich kontaktiert wurden, ist bei dieser Befragungsmethode aber nicht nachzuvollziehen.

Außerdem muss bei der Bewertung der Rückläufe beachtet werden, dass weder bei der offenen noch bei der geschlossenen Befragung festgestellt werden kann, wie viele Personen zum Beispiel wegen nicht zustellbarer E-Mails, temporärer Abwesenheit aufgrund von Beurlaubung oder Elternzeit oder technischer Probleme mit dem Zugang nicht erreicht wurden. Diese Rückmeldungen liegen dem iFQ nicht vor und können somit auch nicht zur Berechnung eines Bruttorecklaufs herangezogen werden. Gemessen an diesen Voraussetzungen ist der Rücklauf insgesamt als **sehr zufriedenstellend** einzuschätzen und übertrifft sogar die üblichen Antwortraten bei vergleichbaren Onlinebefragungen im Wissenschaftsbereich.²⁶ Auch zahlreiche Kommentare der Befragten deuten darauf hin, dass die Umfrage als Möglichkeit begrüßt und geschätzt wurde, die Belange internationaler Wissenschaftler mehr in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit zu rücken.

TABELLE 1 RÜCKLAUF UND BEFRAGUNGSABBRECHER (Angaben in Prozent)

	Gesamt*	Geschlossene Befragung Hochschulen	Offene Befragung Hochschulen
Anteil kontaktierter Personen, die die Befragung gestartet haben	56	38	–
Abbrecherquote	27	17	34
Rücklauf	41	31	47

Quelle: MIND-Onlinebefragung.

Hinweis: Der Rücklauf bezieht sich hier auf vollständig ausgefüllte Fragebögen.

*Gesamt: einschließlich Befragter, die über den DAAD und die AvH kontaktiert wurden.

2.3 HINWEISE ZUR BEWERTUNG DER DATEN-GRUNDLAGE UND ZUR INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

Aussagekraft der Daten

Mit den Daten der Onlinebefragung können **differenzierte Aussagen über die Situation internationaler Wissenschaftler an deutschen Universitäten** getroffen werden. 16 % der Befragten rekrutieren sich aus Technischen Universitäten, die überwiegende Mehrheit von 63 % aus großen Universitäten und weitere 20 % aus kleinen Universitäten mit weniger als 20.000 Studierenden. Wissenschaftler an Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen sind in zu kleinem Umfang (< 1 %) vertreten, um Aussagen über diese treffen zu können. Auf die Zuordnung zu

²⁶ Böhmer et al. 2012, Hauss et al. 2012, Otto und Temme 2011, Schützenmeister und Bußmann 2009.

den angeführten Hochschultypen wird jedoch nur verwiesen, sofern sich diese als relevant für die inhaltliche Auswertung erwiesen haben.

Hohe Rücklaufquoten an sich sind kein Qualitätsmerkmal einer empirischen Studie. Auch Befragungen mit hoher Rücklaufquote können durchaus eine deutliche Verzerrung gegenüber der Grundgesamtheit aufweisen. Entscheidend ist vielmehr, dass die Stichprobe eine **strukturelle Entsprechung zur Grundgesamtheit** aufweist. Um zu prüfen, inwiefern die Ergebnisse der Onlinebefragung erstens für die teilnehmenden Hochschulen und zweitens für alle Hochschulen in Deutschland verallgemeinerbar sind, wurden Stichprobe und Grundgesamtheit hinsichtlich der regionalen Herkunft der Befragten und ihrer Fächerzugehörigkeit miteinander verglichen. Hinsichtlich der regionalen Herkunft spiegelt die MIND-Stichprobe die Zusammensetzung in der Grundgesamtheit sowohl für die Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule als auch für Stipendiaten und Gastwissenschaftler sehr gut wider. Kleinere Abweichungen zeigen sich hinsichtlich der Fachbereiche. Ausführlichere Informationen zur Repräsentativität sind im methodischen Anhang unter www.gate-germany.de/mind zu finden.

Mögliche konfundierende Effekte bei der Betrachtung von Vergleichsgruppen – Verwendung von Regressionsverfahren

Zu erklärende Phänomene werden häufig nicht nur durch einen einzelnen Faktor beeinflusst, sondern durch das Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Zusammenhänge zwischen zwei Variablen können unter Umständen durch dritte Variablen beeinflusst sein, die nicht in der jeweiligen Analyse betrachtet werden. Dies soll hier kurz an einem Beispiel illustriert werden:

So zeigt sich in Kapitel 8, dass Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen häufiger langfristig in Deutschland bleiben möchten als Wissenschaftler, die gar nicht oder nur befristet an einer deutschen Hochschule angestellt sind. Ist dieser Effekt nun tatsächlich auf die unbefristete Beschäftigung zurückzuführen? Der Zusammenhang könnte auch dadurch bedingt sein, dass die unbefristet angestellten Wissenschaftler bereits länger in Deutschland tätig und auch sozial gut integriert sind.

Um den Einfluss verschiedener Faktoren simultan zu kontrollieren, werden in einigen Kapiteln Regressionsanalysen verwendet. Damit kann der Einfluss bestimmter Faktoren (zum Beispiel Beschäftigungsbedingungen und Aufenthaltsdauer) auf ein zu erklärendes Phänomen (zum Beispiel Bleibeabsicht) isoliert werden. Anhand von Regressionsanalysen lässt sich dann die Frage beantworten, ob die Bleibeabsicht unbefristet Beschäftigter auch dann noch stärker ausgeprägt ist, wenn man berücksichtigt, wie lange sie bereits in Deutschland leben. Bleibt der Zusammenhang auch unter Berücksichtigung anderer Faktoren sichtbar und kann statistisch bestätigt werden, so spricht man von einem statistisch signifikanten Faktor.

Die Gruppe der internationalen Wissenschaftler umfasst verschiedene Teilgruppen wie beispielsweise Wissenschaftler, die in einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule stehen, Stipendiaten und Gastwissenschaftler (siehe Seite 41). Diese Wissenschaftler rekrutieren sich aus einer Vielzahl von Herkunftsregionen und sind in den unterschiedlichsten Fachbereichen tätig. Darüber hinaus unterscheiden sich auch die aktuelle persönliche Lebenssituation sowie der bisherige Berufs- und Ausbildungsweg beträchtlich. Das erste Kapitel gibt deshalb zunächst einen Überblick über die Gruppe der Befragten:

- Wie sind die Wissenschaftler institutionell angebunden? Inwiefern sollte zwischen verschiedenen Arten von Aufenthalten differenziert werden?
- In welchen Fachgebieten sind sie tätig?
- Aus welchen Herkunftsregionen und Ländern kommen sie?
- Inwiefern sind ihre Berufs- und Ausbildungswege durch Auslandsaufenthalte geprägt?
- Wodurch ist ihre persönliche Lebenssituation charakterisiert?

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- 73 % der Befragten waren an deutschen Hochschulen angestellt, 12 % an einer ausländischen Hochschule oder Forschungseinrichtung und 15 % befanden sich in keinem Anstellungsverhältnis an einer deutschen oder ausländischen Forschungseinrichtung oder Hochschule.
- Andere Finanzierungsquellen als wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse oder Stipendien spielen eine sehr untergeordnete Rolle.
- Internationale Wissenschaftler in Deutschland rekrutieren sich – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – aus einer Vielzahl von Staaten, wobei wenige explizite Schwerpunktländer beziehungsweise -regionen erkennbar sind.
- Für zwei Drittel der internationalen Wissenschaftler ist der derzeitige Aufenthalt in Deutschland der erste längere Deutschlandaufenthalt.
- Vorherige Studienaufenthalte in Deutschland sind eher die Ausnahme denn die Regel.
- Wissenschaftler, die in Deutschland promovierten, finden häufig den Weg in eine Anstellung an einer deutschen Hochschule, während Kurzaufenthalte oftmals an vorherige Kurzaufenthalte anschließen.
- Wissenschaftler in Kurzaufenthalten befinden sich in einer anderen Lebenssituation als die übrigen Befragten: Sie sind älter, verfügen über mehr Erfahrung als Postdoktoranden und haben häufiger Kinder.
- Internationale Wissenschaftlerinnen leben seltener in einer festen Partnerschaft als männliche Kollegen und haben seltener Kinder.

3.1 INSTITUTIONELLE ANBINDUNG UND ART DES AUFENTHALTES

Internationale Mobilität von Wissenschaftlern findet aus verschiedensten Anlässen und in unterschiedlichen Kontexten statt, etwa zur Bearbeitung konkreter Forschungsfragen im Rahmen eines Projektes, zur Netzwerkpflege, zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung oder auch zur Umsetzung einer eigenständigen Projektidee, beispielsweise finanziert durch ein Stipendium. Dementsprechend vielfältig gestaltet sich auch die institutionelle Anbindung. Diese lässt sich durch die arbeitsvertragliche Grundlage, die Dauer des Aufenthaltes und die Finanzierungssituation charakterisieren.

Hinsichtlich der **institutionellen Anbindung** wurde zunächst unterschieden zwischen

- angestellten Mitarbeitern, die in einem arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis mit einer deutschen Hochschule stehen,
- Wissenschaftlern, die in einem arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis mit einer ausländischen Hochschule stehen,
- und Wissenschaftlern, die in keinem arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis mit einer wissenschaftlichen Einrichtung im In- oder Ausland stehen.

Es wird geprüft, ob und inwiefern sich beispielsweise die Beschäftigungsbedingungen, Aufgaben, Pflichten und Gestaltungsrechte sowie die berufliche Einbindung der oben genannten Gruppen voneinander unterscheiden.

Mit 73 % rekrutiert sich der weitaus größte Anteil der Befragten aus den **angestellten Mitarbeitern** an deutschen Hochschulen. 12 % der Befragten standen zum Befragungszeitpunkt in einem Beschäftigungsverhältnis an einer ausländischen Hochschule; die übrigen 15 % der Personen in der Stichprobe befanden sich in keinem Anstellungsverhältnis an einer deutschen oder ausländischen Forschungseinrichtung oder Hochschule.²⁷

Insgesamt 29 % der internationalen Wissenschaftler gaben an, während ihres Aufenthaltes ein **Stipendium** zu beziehen. Davon entfallen 21 % auf den DAAD, 64 % auf die AvH, 9 % auf andere nationale Förderorganisationen und die übrigen auf ausländische oder nicht genauer benannte Stipendienggeber. Hier soll jedoch nicht die Frage im Vordergrund stehen, inwiefern diese Förderprogramme Mobilitätspläne überhaupt

²⁷ Aufgrund der zusätzlichen Rekrutierung von Personen durch die AvH und den DAAD ist der Anteil der Stipendiaten in der Stichprobe vermutlich höher als in der Grundgesamtheit der internationalen Wissenschaftler an allen deutschen Hochschulen. Schließt man Personen aus, die durch eine Einladung der AvH und des DAAD in die Stichprobe gelangten, so ergibt sich für die Befragung über die Hochschulen ein Verhältnis von circa 82 % angestellten Mitarbeitern gegenüber jeweils rund 9 % Gastwissenschaftlern und Personen ohne Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule.

realisierbar machen oder wie bedeutend Stipendien für die Finanzierung von Auslandsaufenthalten an deutschen Hochschulen insgesamt sind. Vielmehr soll beantwortet werden, inwiefern sich Förderprogramme auf die Unterstützung der Wissenschaftler während ihres Aufenthaltes auswirken. Gerade größere Förderorganisationen verfügen über ein dichtes Netz von Ansprechpartnern und stellen ein umfangreiches Informationsangebot zur Verfügung.

Von den Personen ohne Anstellungsverhältnis finanzieren 91 % ihren Aufenthalt durch Stipendien; von den Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer ausländischen Forschungseinrichtung sind dies immerhin 67 %. Auch 11 % der in Deutschland angestellten Wissenschaftler sind gleichzeitig Stipendiaten. Jedoch bleibt für Stipendiaten, die gleichzeitig angestellte Mitarbeiter sind, unklar, ob das Stipendium eine wichtige Einnahmequelle darstellt, ob das Arbeitsverhältnis eventuell ruht oder ob es sich hier um eine Konstellation handelt, in der eine Mitarbeiterstelle teilweise durch ein Stipendium bezuschusst wird.

Nur eine sehr kleine Gruppe (1 %) verfügt weder über eine institutionelle Anbindung an eine Hochschule oder Forschungseinrichtung im In- oder Ausland noch über eine Finanzierung durch ein Stipendium.

Andere **Finanzierungsquellen** als wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse oder Stipendien spielen eine sehr untergeordnete Rolle, insbesondere für diejenigen Wissenschaftler, die an einer deutschen Hochschule angestellt sind. Jeweils 5 % der Wissenschaftler mit Anstellung im Ausland beziehungsweise ohne Anstellung greifen auf private finanzielle Mittel zurück und jeder Zehnte nutzt auch sonstige Finanzierungsquellen wie beispielsweise Mieteinnahmen oder Honorare für Lehr-, Herausgeber- oder Beratungstätigkeiten. Jeder Zehnte kombiniert verschiedene Finanzierungsquellen. Am weitesten verbreitet ist dies unter Personen, die im Ausland angestellt sind.

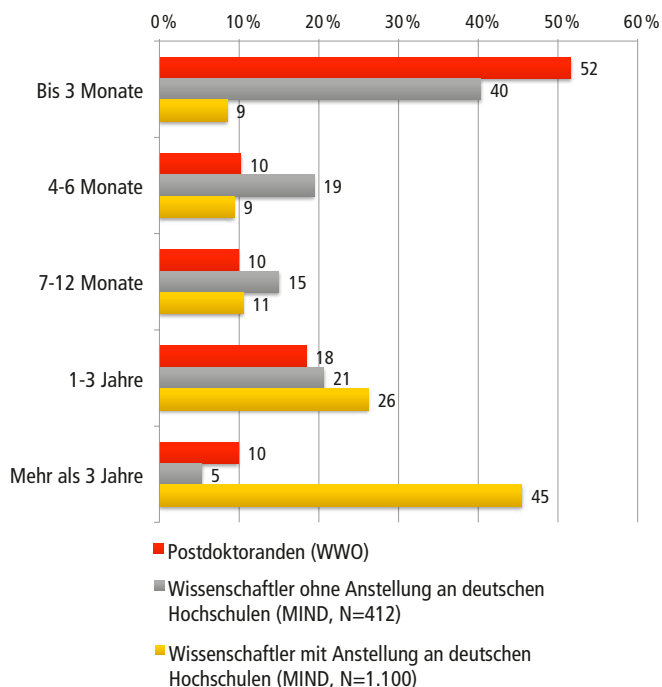
Aufenthaltsdauer und Kurzeitaufenthalte

Ein großer Anteil der internationalen Wissenschaftler ist für einen zeitlich begrenzten Aufenthalt in Deutschland. Dabei ist seit einigen Jahren ein **Trend zu kürzeren und flexibleren Gastaufenthalten** beobachtbar.²⁸ Die WWO-Daten belegen, dass sich dieser Trend gerade bei den Postdoktoranden weiter verstärkt. Mehr als jeder zweite Auslandsaufenthalt bereits promovierter Wissenschaftler in Deutschland ist kürzer als drei Monate. Ein klassisches Forschungsjahr wird demzufolge nur noch von einer Minderheit der in Frage stehenden Personen wahrgenommen.

²⁸ Ackers 2010, Jöns 2003.

Die Tendenz zu eher kurzfristigen Forschungsaufenthalten zeichnet sich ebenso unter den Befragten der MIND-Studie ab, wenn auch in etwas weniger ausgeprägter Form. Der Abgleich der Aufenthaltsdauern mit den Daten von WWO lässt vermuten, dass Kurzeitaufenthalte unter drei Monaten in der Stichprobe eher unterrepräsentiert sind. Wie in Abbildung 10 dargestellt, entfallen bei den Stipendiaten und Gastwissenschaftlern 40 % der Aufenthalte auf Kurzeitaufenthalte mit einer Dauer von höchstens drei Monaten. Ein knappes Fünftel dieser Gruppe verweilt maximal für ein halbes Jahr in Deutschland und ein weiteres Fünftel immerhin für ein bis drei Jahre. Im Gegensatz dazu leben 46 % der an deutschen Hochschulen angestellten Mitarbeiter bereits seit mehr als fünf Jahren in Deutschland, ein gutes weiteres Viertel bereits ein bis drei Jahre.

ABBILDUNG 10 AUFENTHALTSDAUER INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER IM JAHR 2012



Quelle: Angaben für „Postdoktoranden (WWO)“:
basierend auf WWO 2014: 133; übrige Angaben: MIND-Onlinebefragung.

Angesichts der wachsenden Bedeutung von **zeitlich begrenzten Forschungsaufenthalten** wird diesen unter folgenden Aspekten besondere Aufmerksamkeit geschenkt (Kapitel 4.4):

- In welchen Lebenssituationen, Karrierephasen sowie Fach- und Forschungskontexten sind Kurzaufenthalte von besonderer Relevanz?
- Lassen sich Kurzzeitzeitaufenthalte hinsichtlich der Ziele von mittel- und längerfristigen Auslandsaufenthalten abgrenzen?
- Ergeben sich temporäre Aufenthalte und Anstellungsverhältnisse aus unterschiedlichen Vorkontakten?

Unterscheidung nach Art des Aufenthaltes

Basierend auf der institutionellen Anbindung, der Finanzierungssituation und der Dauer der Aufenthalte, wird in den weiteren Auswertungen nach der Art des Aufenthaltes unterschieden. Personen mit einem maximal dreimonatigen Aufenthalt und der Bleibeabsicht für einen Zeitraum unterhalb eines Jahres werden als „Wissenschaftler im Kurzzeitaufenthalt“ und solche mit einem mindestens viermonatigen Aufenthalt als „Wissenschaftler ohne Anstellung in Deutschland“ bezeichnet. In letzterer Gruppe wird eine Aufenthaltsdauer von drei Jahren nur in Einzelfällen überschritten (9 %), meist dauern die Aufenthalte zwischen einem und drei Jahren. Sowohl die Vergleichsgruppe „Wissenschaftler im Kurzzeitaufenthalt“ als auch „Wissenschaftler ohne Anstellung in Deutschland“ schließen Personen ein, die durch Stipendien finanziert werden. Personen mit einem Anstellungsverhältnis an einer deutschen Hochschule werden unabhängig von ihrer bisherigen Verweildauer als gesonderte Gruppe betrachtet. Tabelle 2 fasst die Abgrenzung der Vergleichsgruppen noch einmal tabellarisch zusammen.

TABELLE 2 DEFINITION DER VERGLEICHSGRUPPE „ART DES AUFENTHALTES“

Kriterium	Wissenschaftler ...		
	im Kurzaufenthalt	ohne Anstellung in Deutschland	mit Anstellung in Deutschland
Bisherige Aufenthaltsdauer	Maximal 3 Monate und Bleibeabsicht kürzer als 1 Jahr	Mehr als 3 Monate, meist 1 bis 3 Jahre (91 %)	Keine zeitliche Eingrenzung
Arbeitsvertraglich geregeltes Beschäftigungs- verhältnis	Keines oder an ausländischer Hochschule	Keines oder an ausländischer Hochschule	An deutscher Hochschule
Stipendiaten enthalten	Ja	Ja	Keine Stipendiaten enthalten*
Anteil in der Stichprobe	12 % (N = 181)	22 % (N = 343)	66 % (N = 1.008)

Hinweis: *Stipendiaten, die angaben, auch in einem arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis mit einer dt. Hochschule zu stehen, wurden entsprechend ihrer Aufenthaltsdauer „Wissenschaftlern im Kurzaufenthalt“ oder „Wissenschaftlern ohne Anstellung in Deutschland“ zugeordnet.

In den nachfolgenden zwei Kapiteln wird erläutert, wie sich diese drei Gruppen hinsichtlich ihrer fachlichen Zusammensetzung und regionalen Herkunft voneinander unterscheiden.

3.2 FACHLICHER HINTERGRUND

In der Auswertung wird zwischen unterschiedlichen Fachbereichen differenziert. Disziplinen und **Fächerkulturen** beschreiben nicht nur den Forschungsgegenstand der Wissenschaftler, sondern prägen auch maßgeblich die Art und Weise,

- wie wissenschaftliches Wissen generiert und publiziert wird,
- wie wissenschaftliche Karrieren verlaufen und welche Leistungskriterien als relevant für den Karriereerfolg erachtet werden,
- wie wichtig internationale Kooperationen und Mobilität für den Karriereerfolg sind und in welcher Form Letztere praktiziert wird.

In der Onlinebefragung wurde der **disziplinäre Hintergrund der Wissenschaftler** analog zu den Lehr- und Forschungsbereichen des Statistischen Bundesamtes²⁹ durch eine übergeordnete „Fächergruppe“ und jeweils zugeordnete „Fachgebiete“ erfasst. Die Klassifikation bezieht sich dabei auf das aktuelle Arbeitsgebiet, nicht auf das Fachgebiet des Studienabschlusses oder der Promotion. Aufgrund der relativ geringen Besetzung einiger DESTATIS-Fächergruppen wurden die untergeordneten

²⁹ DESTATIS 2013.

Fachgebiete anders zusammengefasst, um neben einer inhaltlich sinnvollen Gruppierung Teilgruppengrößen zu erhalten, die auch in den weiteren Analysen sinnvoll verwendet werden können. So werden Physiker, Chemiker und Biologen hier als gesonderte Gruppen betrachtet, da für sie eine hinreichende Anzahl an Personen vorliegt. Tabelle 3 gibt einen Überblick darüber, wie sich die internationalen Wissenschaftler über die Fächergruppen verteilen.³⁰

TABELLE 3 INTERNATIONALE WISSENSCHAFTLER NACH FÄCHERGRUPPEN

Fächergruppe	Angaben in Prozent	N
Sprach- und Kulturwissenschaften	12	175
Geistes- und Kunstwissenschaften	8	120
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	12	186
Mathematik/Informatik	11	160
Physik	14	214
Chemie	10	148
Biologie	13	192
Umwelt- und Geowissenschaften	8	117
Gesundheitswissenschaften, Medizin	6	89
Ingenieurwissenschaften	6	112
Gesamt	100	1.513

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.513.

3.3 REGIONALE HERKUNFT

Internationale Wissenschaftler bringen vielgestaltige Mobilitätsbiographien mit und rekrutieren sich aus unterschiedlichsten Herkunftsregionen. Angesichts oftmals „multipler“ Mobilität stellt sich zunächst die Frage nach einer angemessenen Referenz für die Herkunftsregion der Wissenschaftler. In der Onlinebefragung wurden mit dem Geburtsland, der Staatsbürgerschaft und dem Land, in dem die Hochschulzugangsberechtigung (HZB) erworben wurde, mehrere biographische Fixpunkte erfasst, die Aufschluss über die regionale Herkunft und frühere Migrations- beziehungsweise Mobilitätserfahrungen bieten können.

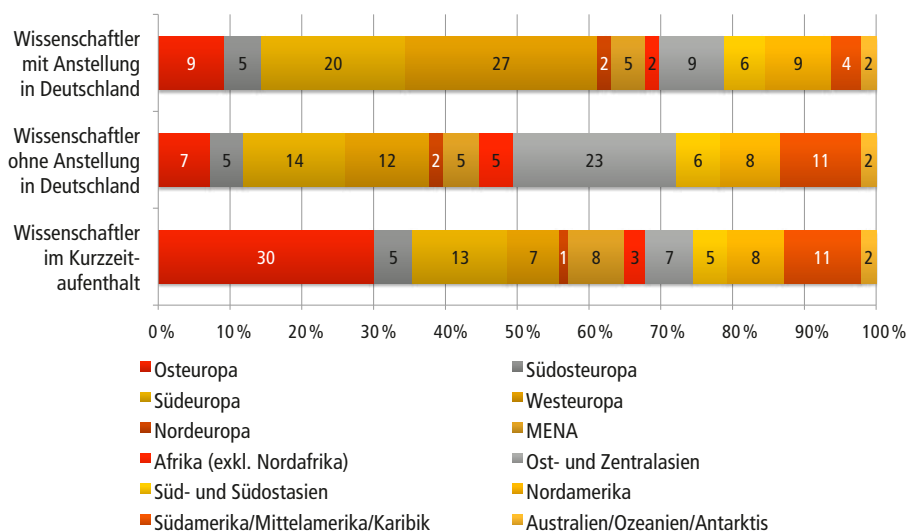
82 % der Befragten besitzen nach wie vor die Staatsbürgerschaft des Landes, in dem sie geboren wurden und in dem sie die HZB erwarben. Die Biographien der übrigen internationalen Wissenschaftler sind jedoch

³⁰ Tabelle 21 im Anhang gibt zusätzlich einen Überblick über die Verteilung nach Fachgebieten und die Zuordnung der Fachgebiete zu den Fächergruppen.

– unabhängig von temporären Auslandsaufenthalten – bereits durch **frühere Migrationserfahrungen** geprägt. In 15 % der Fälle entspricht das Geburtsland nicht dem Land der HZB: Die Betroffenen migrierten vermutlich bereits vor oder während der Schulzeit. Sie sind besonders häufig unter den Befragten anzutreffen, die in Südostasien, Subsahara-Afrika, Zentralasien, Vorderasien und Südosteuropa geboren wurden. Diese Personen sind in der Regel nach West- und Nordeuropa oder Australien/Ozeanien zugewandert. Für 13 % sind das Land der HZB und die Staatsbürgerschaft nicht identisch und 8 % besitzen nicht die Staatsbürgerschaft des Landes, in dem sie geboren wurden.

In der Ergebnisdarstellung wird in der Regel das **Land der Hochschulzugangsberechtigung als Referenzland** für die Herkunftsregion verwendet. Der Erwerb der HZB wird als Indikator dafür gesehen, dass die Bildungssozialisation und die Jugendphase ebenfalls in diesem Land durchlebt wurden. Ähnliche Operationalisierungen werden auch in anderen Studien zur Wissenschaftlermobilität³¹ oder zur Berechnung der europäischen Mobilitätsindikatoren verwendet. Für Fragen, die stärker formelle Rahmenbedingungen oder den offiziellen Aufenthaltsstatus tangieren, wird jedoch die Staatsbürgerschaft herangezogen.

ABBILDUNG 11 REGIONALE HERKUNFT NACH ART DES AUFENTHALTES



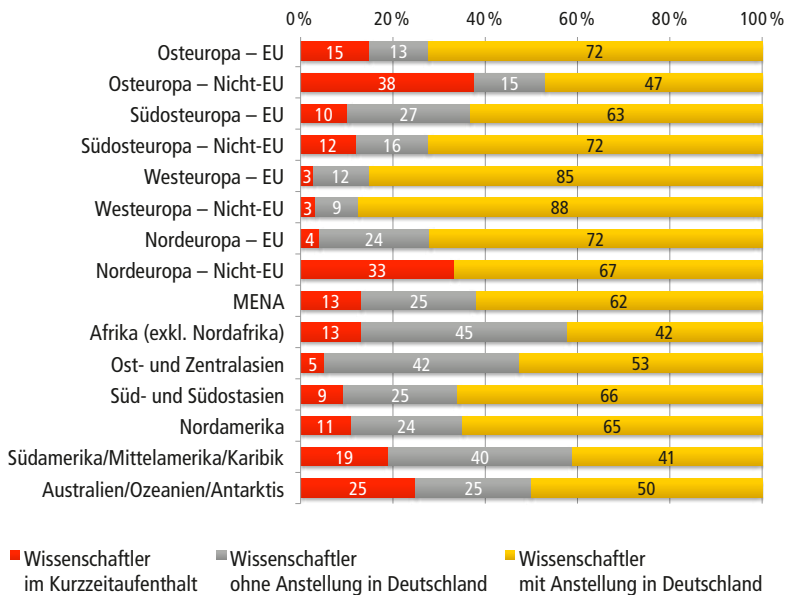
Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532; Region kodiert, basierend auf dem Land der HZB.

³¹ Franzoni et al. 2012.

Internationale Wissenschaftler in Deutschland rekrutieren sich – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – aus einer **Vielzahl von Staaten**, wobei wenige explizite Schwerpunktländer beziehungsweise -regionen erkennbar sind.³² Auch in der Stichprobe der MIND-Studie spiegelt sich dies sehr deutlich wider.

Die in Deutschland angestellten Wissenschaftler unterscheiden sich im Hinblick auf ihre regionale Herkunft signifikant von Wissenschaftlern im Kurzeitaufenthalt und von Wissenschaftlern ohne Anstellung (Abbildung 11). Unter den Angestellten kommt mehr als jeder Vierte aus Westeuropa und jeder Fünfte aus Südeuropa; Wissenschaftler aus dem süd- und mittelamerikanischen Raum sind in dieser Gruppe unterrepräsentiert. Unter den Wissenschaftlern im Kurzeitaufenthalt und jenen ohne Anstellung in Deutschland hingegen sind West- und Südeuropa mit einem sehr viel geringeren Anteil vertreten. Auffällig ist hier der hohe Anteil osteuropäischer Wissenschaftler (Gruppe Kurzeitaufenthalt) sowie ost- und zentralasiatischer Wissenschaftler (Gruppe ohne Anstellungsverhältnis an einer deutschen Hochschule).

ABBILDUNG 12 ART DES AUFENTHALTES NACH HERKUNFTSREGION



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.493; Rekodierung, basierend auf Staatsbürgerschaft.

³² Franzoni et al. 2012.

Abbildung 12 verdeutlicht, dass der Zugang zu einem wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule **keine Frage des EU-Mitgliedsstatus des Herkunftslandes** ist. Unterscheidet man für die europäischen Regionen zusätzlich zwischen EU- und Drittstaaten, so zeigt sich, dass – mit Ausnahme Osteuropas – der Anteil angestellter Mitarbeiter aus den EU-Drittstaaten nicht geringer, sondern oft sogar etwas höher ausfällt als derjenige angestellter Mitarbeiter aus EU-Mitgliedsstaaten der jeweiligen Region. Dies lässt darauf schließen, dass der Zugang zu formellen Beschäftigungsverhältnissen an deutschen Hochschulen für Wissenschaftler aus EU-Drittstaaten nicht grundsätzlich schwieriger ist. Trotzdem unterstreicht Abbildung 12, dass die Herkunftsregion nicht unwichtig ist: Westeuropäische Wissenschaftler sind sehr viel häufiger angestellt als Hochschulmitarbeiter und kommen nur in Ausnahmefällen als Kurzzeitgäste an deutsche Hochschulen. Unter afrikanischen, süd- und mittelamerikanischen, ostasiatischen, australischen sowie osteuropäischen Wissenschaftlern aus EU-Drittstaaten ist hingegen nur ungefähr jeder Zweite als Mitarbeiter angestellt. Die Art und Weise, wie wissenschaftliche Mobilität organisiert ist, **variiert also grundsätzlich zwischen den Regionen**. Dies kann zum einen mit bilateralen Förder- oder Kooperationsprogrammen zusammenhängen, welche beispielsweise den Zustrom von Stipendiaten und Gastwissenschaftlern aus bestimmten Regionen verstärken. Zum anderen liefert es Indizien dafür, dass der Zugang zum akademischen Arbeitsmarkt in Deutschland eventuell durch Hindernisse und Rekrutierungspraktiken beeinflusst wird, die jenseits formeller Rahmenbedingungen zu suchen sind (zum Beispiel wissenschaftliche Netzwerke, Verbreitung von Stellenausschreibungen).

Ein Blick auf die wichtigsten Herkunftsländer der Befragten unterstreicht nochmals die **heterogene Zusammensetzung**. Tabelle 4 listet die quantitativ bedeutsamsten Herkunftsländer nach der Art des Aufenthaltes auf. Insgesamt lassen sich über die hier aufgelisteten Länder hinaus kaum ausgeprägte Konzentrationseffekte für einzelne Herkunftsländer erkennen; nur wenige Länder vereinen jeweils mehr als 5 % der Befragten auf sich. Jedoch entfällt ein Viertel der Kurzaufenthalte auf Wissenschaftler aus Russland und der Ukraine. Ausgehend von diesen Befunden erscheint es jedoch wenig ratsam, für Deutschland insgesamt von den „Top“-Einwanderungs- oder Rekrutierungsländern zu sprechen.

TABELLE 4 WICHTIGSTE HERKUNFTSLÄNDER NACH ART DES AUFENTHALTES

Rang	Wissenschaftler ...		
	mit Anstellung	ohne Anstellung	im Kurzaufenthalt
1	Italien (10 %)	China (15 %)	Russland (19 %)
2	USA (8 %)	USA (8 %)	Italien (7 %)
3	China (6 %)	Italien (7 %)	Brasilien (6 %)
4	Spanien (6 %)	Spanien (6 %)	Ukraine (6 %)
5	Indien (5 %)	Brasilien (5 %)	China (5 %)

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532.

Hinweis: Bei gleichen Prozentwerten richtet sich die Rangreihung nach den nachfolgenden Dezimalstellen.

Internationale Wissenschaftler in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften kommen überproportional häufig aus Europa (67 %) und Nordamerika (12 %). Wissenschaftler asiatischer Herkunft sind vor allem in den Naturwissenschaften (28 %) sowie den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik und der Informatik (35 %) stark vertreten. Die Informatik bildet auch den einzigen Fachbereich, in dem weniger als die Hälfte der Befragten aus einem westeuropäischen Land stammt. Afrikanische Wissenschaftler sind besonders häufig in den Lebenswissenschaften (6 %) tätig. Tabelle 5 listet die wichtigsten Herkunftsländer nach Fachbereichen auf.

TABELLE 5 WICHTIGSTE HERKUNFTSLÄNDER NACH FÄCHERGRUPPEN

Rang	Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	Naturwissenschaften	Lebenswissenschaften	Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik
1	Italien (13 %)	China (13 %)	Spanien (9 %)	China (15 %)
2	USA (10 %)	Italien (7 %)	USA (7 %)	Italien (6 %)
3	Russland (6 %)	USA (6 %)	Italien (7 %)	Frankreich (6 %)
4	GB (5 %)	Frankreich (6 %)	Japan (6 %)	Indien (6 %)
5	Spanien (4 %)	Indien (6 %)	Frankreich (5 %)	USA (6 %)

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.513.

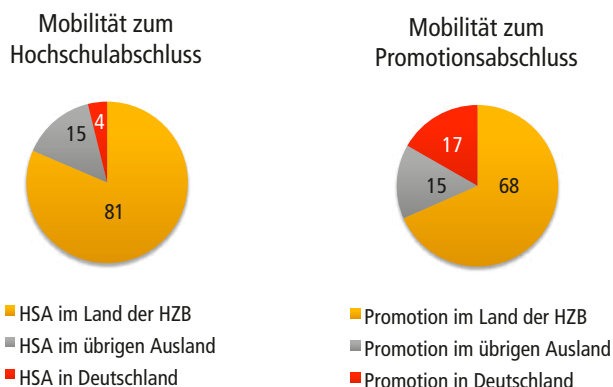
Hinweis: Bei gleichen Prozentwerten richtet sich die Rangreihung nach den nachfolgenden Dezimalstellen.

3.4 MOBILITÄTS- UND BILDUNGSBIOGRAPHIE

Neben der regionalen Herkunft der internationalen Wissenschaftler wurde in den Blick genommen, inwiefern die Befragten weitere Abschnitte ihrer akademischen Ausbildung im Ausland oder in Deutschland absolvierten. Dies gibt erstens Aufschluss darüber, in welchen Wissenschafts- und Karrieresystemen sie **sozialisiert** wurden – und inwiefern hierin vielleicht die Wurzel potentieller Konflikte, Kommunikations- und Integrationshürden zu suchen ist. Zweitens erlaubt es Rückschlüsse darauf, wie relevant und prägend Erfahrungen studentischer Mobilität für wissenschaftliche Mobilität während der Promotion oder in späteren Karrierephasen sind.

Abbildung 13 verdeutlicht, dass grenzüberschreitende **Mobilität beim Erwerb eines Studienabschlusses** – gerade im Vergleich zur Promotion – für die hier untersuchte Gruppe nicht die Regel ist. 19 % der befragten Wissenschaftler haben ihren Studienabschluss in einem anderen Land erworben als ihre Hochschulzugangsberechtigung, jedoch nur 4 % von ihnen in Deutschland.³³ Neben dem Studienabschluss wurden auch weitere temporäre Auslandsaufenthalte während des Studiums erfasst. Knapp jeder fünfte Befragte nahm einen solchen wahr; unter denjenigen, die auch im Ausland ihren Studienabschluss erwarben, in etwa jeder Vierte.

ABBILDUNG 13 MOBILITÄT ZUM ERWERB DES HOCHSCHULABSCHLUSSES (HSA) UND DER PROMOTION (Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.513 und 1.522; berücksichtigt wurden nur im Ausland erworbene Abschlüsse, keine temporären Gastaufenthalte.

Hinweis: HSA = Hochschulabschluss; HZB = Hochschulzugangsberechtigung.

³³ Wie im methodischen Anhang beschrieben, ist davon auszugehen, dass in der MIND-Stichprobe Personen, die ein Studium oder eine Promotion in Deutschland absolvierten, unterrepräsentiert sind. Doch auch vor diesem Hintergrund lassen die Befunde vermuten, dass die Bedeutung der Studienerfahrung in Deutschland für die Aufnahme einer Promotion in Deutschland weitaus relevanter ist als für die Fortsetzung oder Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland.

Für die **Phase der Promotion** haben 30 % der Wissenschaftler ihr Heimatland verlassen, gut die Hälfte von ihnen erwarb den Dokortitel in Deutschland. Unter den Befragten ist Mobilität in der Promotionsphase also verbreiteter als in der Studienphase. Wer bereits seinen Studienabschluss im Ausland erwarb, promovierte anschließend auch mit größerer Wahrscheinlichkeit im Ausland (65 %). Dagegen verließen nur 22 % der Befragten, die nicht im Ausland studiert hatten, für die Promotion ihr Heimatland. Doch auch temporäre Studienaufenthalte im Ausland wirken sich förderlich aus auf die Entscheidung, im Ausland zu promovieren. Befragte, die während des Studiums bereits für mehr als zwei Monate im Ausland waren, legten in 37 % der Fälle auch ihre Promotion im Ausland ab, unter den Übrigen waren dies 10 Prozentpunkte weniger.

Vergleicht man in Deutschland angestellte Wissenschaftler mit jenen in Kurzeitaufenthalten mit Blick auf ihre Mobilitätsvorerfahrungen, so zeichnen sich zwei unterschiedliche Mobilitätsmuster ab: Personen, die **an einer deutschen Hochschule angestellt** sind, studierten und promovierten zwar häufiger im Ausland (19 und 35 %), nahmen jedoch in der Postdoc-Phase vergleichsweise selten weitere Gastaufenthalte im Ausland wahr (14 %). Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung **für einen Kurzeitaufenthalt in Deutschland** weilten, schlossen zwar wesentlich seltener ein Studium (11 %) oder eine Promotion (15 %) im Ausland ab, verbrachten jedoch mehr als doppelt so häufig Gastaufenthalte als Postdocs außerhalb ihres Herkunftslandes (40 %).³⁴

³⁴ Zum Teil kann dies auch auf einen Kohorten- beziehungsweise Alterseffekt zurückgeführt werden, da die Kurzzeitgäste im Durchschnitt fünf beziehungsweise sechs Jahre älter sind als Wissenschaftler mit und ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule (vgl. Tabelle 6). Diese waren zwar im Studium tendenziell weniger mobil, aber im Rahmen ihrer langen Postdoc-Phase schon häufiger im Ausland als die jüngeren Befragten, die eher vom weltweiten Ausbau und Anwuchs der Studierendenmobilität profitierten.

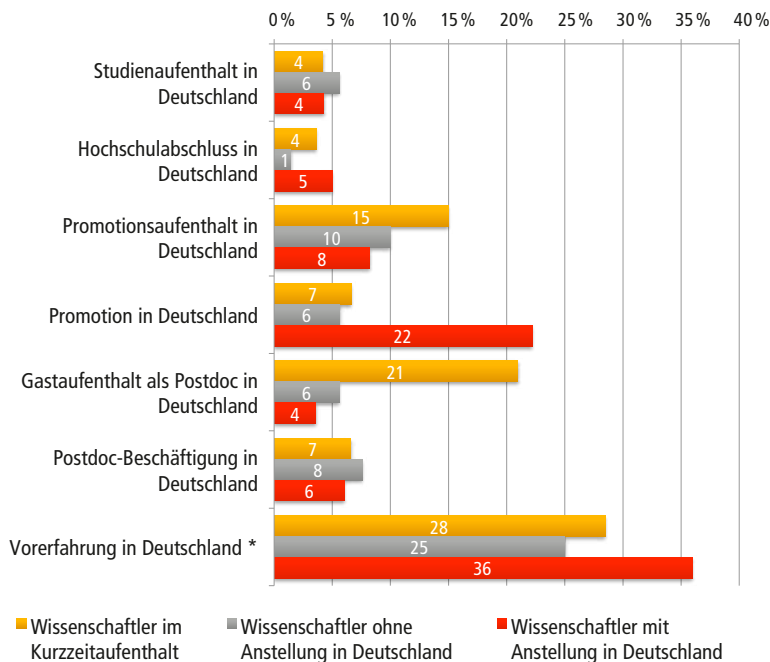
Mobilitätsziel Deutschland

Die Frage, inwiefern internationale Wissenschaftler bereits vor ihrem derzeitigen Aufenthalt in Deutschland forschten oder lehrten, ist aus zweierlei Gründen relevant: Erstens gibt sie Aufschluss darüber, welche Bedeutung solchen Aufenthalten bei der **Rekrutierung internationaler Wissenschaftler** zukommt, und zweitens liefert das Wissen über vorherige Mobilitätserfahrungen erste Anhaltspunkte dafür, wie vertraut die Personen mit dem Alltagsleben und dem Wissenschaftssystem in Deutschland sind.

Etwa ein Drittel der befragten Wissenschaftler hielt sich vor dem derzeitigen Aufenthalt und während seiner akademischen Laufbahn bereits einmal in Deutschland auf. Der Anteil der Personen mit Vorerfahrung in Deutschland ist mit 36 % unter den Hochschulmitarbeitern am höchsten und mit 25 % unter nicht angestellten Wissenschaftlern mit längerfristigen Aufenthalten am geringsten. Insbesondere Stipendiaten ausländischer Förderorganisationen kommen häufig zum ersten Mal nach Deutschland. Abbildung 14 verdeutlicht, dass die Deutschlandaufenthalte durch unterschiedliche Anlässe motiviert waren beziehungsweise in unterschiedlichen Karrierephasen erfolgten. Studienaufenthalte oder ein Studium in Deutschland spielen, wie oben bereits angedeutet, generell eine sehr untergeordnete Rolle in der Zielgruppe der Studie. Dies bedeutet zwar nicht zwangsläufig, dass sich Studienaufenthalte nicht auf die Entscheidung, in Deutschland zu lehren und zu forschen, auswirken. Es wirft aber die grundlegende Frage auf, inwiefern Mobilitätserfahrungen während der Studienphase prägend für Standortentscheidungen während der weiteren akademischen Laufbahn sind. Die vorliegenden Zahlen lassen eher auf einen geringeren Zusammenhang schließen, doch hängt dies wohl vor allem damit zusammen, dass Studien- oder Promotionsaufenthalte durch andere Gründe motiviert sind und in der Postdoc-Phase möglicherweise **andere Kriterien bei der Wahl des (Hochschul-)Standortes** zum Tragen kommen als in den vorhergehenden Qualifikationsphasen.

Von weitaus größerer Relevanz als Aufenthalte im Studium – insbesondere für den Übergang in eine Anstellung an einer deutschen Hochschule – erweisen sich hingegen solche während der Promotionsphase: Mehr als jeder fünfte Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule erwarb bereits seinen Doktorgrad in Deutschland. Besonders häufig promovierten Umwelt-, Geo- und Ingenieurwissenschaftler, Mediziner und Gesundheitswissenschaftler in Deutschland, Physiker und Chemiker hingegen am seltensten.

ABBILDUNG 14 VORERFAHRUNG IN DEUTSCHLAND IN BESCHÄFTIGUNGS- UND BILDUNGSEPIDENEN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532.

Hinweis: * Als Vorerfahrung wird ein temporärer Aufenthalt von mindestens zwei Monaten oder der Erwerb eines Bildungsabschlusses in Deutschland gewertet.

Wissenschaftler ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule verfügen in der Summe am seltensten über Vorerfahrung in Deutschland. Sie erwarben nicht nur seltener als die in Deutschland Angestellten einen Doktorgrad (6 %) oder einen Studienabschluss (1 %) in Deutschland, auch temporäre Aufenthalte führten sie während ihres bisherigen Werdegangs sehr viel seltener nach Deutschland.

Für Wissenschaftler, die zum Zeitpunkt der Befragung für einen Kurzaufenthalt in Deutschland waren, schloss der Aufenthalt meist an vorhergehende Aufenthalte in Deutschland während der Promotion oder der Postdoc-Phase an. Dies lässt darauf schließen, dass insbesondere Kurzaufenthalte durch bestehende Kooperationsbeziehungen zu deutschen Forschungseinrichtungen beziehungsweise persönliche Netzwerke geprägt werden (vgl. Kapitel 4.5). Längerfristige Aufenthalte zum Erwerb eines akademischen Grades oder eine reguläre Beschäftigung in Deutschland sind hingegen eher selten.

Der Anteil der Wissenschaftler, die bereits vor dem derzeitigen Aufenthalt für längere Zeit in Deutschland waren, unterscheidet sich sehr stark hinsichtlich der Herkunftsregionen. Am seltensten bringen Wissenschaftler aus Australien/Ozeanien (7 %), Zentral- und Ostasien (18 %), Nordamerika (22 %) und Nordeuropa (30 %) **Vorerfahrungen von früheren Deutschlandaufenthalten** mit. Hingegen hielten sich 44 % der afrikanischen Wissenschaftler sowie jeweils rund 40 % der Befragten aus Süd- oder Südostasien, der MENA-Region oder Süd- und Mittelamerika bereits vor dem derzeitigen Aufenthalt in Deutschland auf, die meisten von ihnen während der Promotion. Vorherige Aufenthalte und Beschäftigungsverhältnisse als Postdocs sind besonders unter australischen, südamerikanischen, afrikanischen und osteuropäischen Wissenschaftlern verbreitet, während Aufenthalte in der Studienphase für diese ausgesprochen selten sind. Studienaufenthalte spielen einzig unter Süd- und Westeuropäern eine größere Rolle, was vermutlich vor allem durch die räumliche Nähe bedingt ist.

Festzuhalten bleibt zunächst, dass für die überwiegende Mehrheit von zwei Dritteln der internationalen Wissenschaftler an deutschen Hochschulen der derzeitige Aufenthalt in Deutschland auch der erste längere Aufenthalt hierzulande ist und vorherige Studienaufenthalte in Deutschland eher die Ausnahme denn die Regel sind. Der Frage, wie im Falle eines erstmaligen Aufenthaltes der Kontakt zur deutschen Gasthochschule zustande kam und inwiefern sich die Kontaktaufnahme für Wissenschaftler mit beziehungsweise ohne Vorerfahrung voneinander unterscheidet, wird in Kapitel 4.5 nachgegangen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die **Sozialisation im deutschen Wissenschaftssystem** in Form einer Promotion den Weg in eine Anstellung an einer deutschen Hochschule ebnet, während Kurzeilaufenthalte oftmals an vorherige Kurzeilaufenthalte anschließen.

3.5 SOZIODEMOGRAPHISCHE MERKMALE UND LEBENSITUATION

Für die Frage, ob ein Wissenschaftler mobil wird und welche besonderen Herausforderungen sich bei einem Standortwechsel stellen, sind auch die privaten Lebensumstände der Betroffenen entscheidend. Gerade die Postdoc-Phase fällt häufig mit der Familienplanung und -gründung zusammen. Die Mobilitätsanforderungen wissenschaftlicher Karrieren sind oft schwierig mit diesen in Einklang zu bringen.

Die Befragten sind im Durchschnitt 37 Jahre alt und bringen durchschnittlich knapp sieben Jahre Postdoc-Erfahrung mit. Zwischen ihnen gibt es jedoch große Altersunterschiede (Tabelle 6): Unter den Wissenschaftlern mit und denjenigen ohne Anstellung in Deutschland sind jeweils mehr als 70 % zwischen 30 und 40 Jahren alt, unter jenen im Kurzetaufenthalt trifft dies nur auf 45 % zu. Von Letzteren hat knapp jeder Vierte sogar schon das 50. Lebensjahr überschritten. Viele dieser Personen zählen nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs: Die Promotion liegt für 41 % schon mehr als zehn Jahre zurück. Doch auch unter den übrigen Befragten stellen Wissenschaftler in der frühen Postdoc-Phase eher eine Minderheit dar (Tabelle 7).

TABELLE 6 ALTER UND ERFAHRUNG ALS POSTDOC NACH ART DES AUFENTHALTES

	Wissenschaftler ...			Gesamt (in Prozent)
	im Kurzzeit- aufenthalt (in Prozent)	ohne Anstellung in Deutschland (in Prozent)	mit Anstellung in Deutschland (in Prozent)	
Jahre seit Promotionsabschluss				
≤ 2 Jahre	9	22	24	22
3 – 5 Jahre	23	41	33	34
6 – 10 Jahre	27	23	26	25
> 10 Jahre	41	14	17	19
Gesamt	100	100	100	100
Alter				
< 30 Jahre	5	7	6	6
30 – 34 Jahre	24	46	39	39
35 – 39 Jahre	21	27	31	29
40 – 44 Jahre	19	10	13	13
45 – 49 Jahre	7	5	5	5
≥ 50 Jahre	24	5	6	8
Gesamt	100	100	100	100

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532.

Tabelle 7 zeigt, dass sich Forscher, die Kurzeintaufenthalte wahrnehmen, **in einer anderen Lebenssituation** befinden als die übrigen Befragten: Sie sind wesentlich älter, haben länger Erfahrung als Postdoktoranden gesammelt und haben häufiger Kinder (54 %). Jedoch sind ihre Kinder in circa der Hälfte der Fälle bereits über 18 Jahre alt, sodass die Frage der Kinderbetreuung für sie meist keine Rolle mehr spielen dürfte, wohl aber die Nähe zur Familie.

Zwar sind sich Wissenschaftler mit und ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule im Hinblick auf das Alter und ihre wissenschaftliche Erfahrung recht ähnlich, ihre familiären Lebensumstände unterscheiden sich jedoch: An deutschen Hochschulen Angestellte leben häufiger in einer festen Partnerschaft (75 %) als die übrigen Befragten, und ihre Partner kommen häufiger aus Deutschland (26 %) beziehungsweise anderen EU-Staaten (36 %). Auf die übrigen Forscher trifft dies viel seltener zu: Jene in Kurzeintaufenthalten sind nur in 7 % der Fälle mit einem deutschen Partner liiert und 27 % mit einem Partner, der eine andere EU-Staatsbürgerschaft besitzt. Unter den Wissenschaftlern ohne Anstellung sind dies 12 beziehungsweise 27 %.

Frauen stellen in allen drei Gruppen den kleineren Anteil.³⁵ Die familiäre Situation der internationalen Forscherinnen unterscheidet sich von der ihrer männlichen Kollegen. Weibliche Wissenschaftler leben seltener in einer festen Partnerschaft als männliche und haben seltener Kinder. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Kurzzeitgäste oder um Wissenschaftler mit längerfristigen Aufenthalten handelt. Zwar haben die Wissenschaftlerinnen in Kurzeintaufenthalten häufiger Kinder als ihre meist jüngeren Kolleginnen, die als wissenschaftliches Personal angestellt sind oder mit Stipendienfinanzierung in Deutschland weilen, doch **insgesamt bleiben die internationalen Wissenschaftlerinnen auch mit fortschreitendem Alter häufiger kinderlos als ihre männlichen Kollegen.**

³⁵ Für die Gruppe der angestellten Wissenschaftler ist davon auszugehen, dass Frauen in der MIND-Stichprobe leicht unterrepräsentiert sind, wie ein Vergleich mit der Hochschulpersonalstatistik nahelegt (DESTATIS 2013). Der dort ausgewiesene Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal beträgt 43 %.

TABELLE 7 LEBENSSITUATION INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER

	Wissenschaftler ...			Gesamt (N = 1.532)
	im Kurzzeit- aufenthalt (N = 181)	ohne Anstellung in Deutschland (N = 343)	mit Anstellung in Deutschland (N = 1.008)	
Anteil weiblich (in Prozent)	36 %	35 %	38 %	37 %
Alter (\bar{x}, Mittelwert, Standardabweichung)	41,7 (10,1)	35,9 (6,7)	37,0 (7,0)	37,3 (7,5)
Jahre seit Promotionsabschluss (\bar{x} , Mittelwert, Standardabweichung)	11,1 (9,2)	5,9 (5,2)	6,5 (5,8)	6,8 (6,3)
In fester Partnerschaft (in Prozent)	70 %	66 %	75 %	73 %
– Weiblich	67 %	61 %	73 %	70 %
– Männlich	73 %	69 %	76 %	74 %
Staatsbürgerschaft des Partners				
– Deutsch	7 %	12 %	26 %	21 %
– EU	27 %	27 %	36 %	33 %
– Nicht-EU	66 %	61 %	38 %	46 %
Mit Kind(ern) (in Prozent)	55 %	41 %	39 %	41 %
– Weiblich	41 %	29 %	30 %	31 %
– Männlich	63 %	47 %	44 %	47 %
Kinder < 18 Jahre im Haushalt (in Prozent)	27 %	29 %	31 %	30 %
– Weiblich	22 %	20 %	25 %	23 %
– Männlich	30 %	35 %	35 %	34 %

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- Die bedeutendsten Motive für Mobilität sind standortspezifische Faktoren wie der Expertenstatus der Mitarbeiter, die Forschungsinfrastruktur und die Reputation der Hochschule beziehungsweise des Institutes.
- Motive, das Heimatland zu verlassen (*Push*-Faktoren), sind häufiger in den Forschungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten zu finden als in der politischen und wirtschaftlichen Lage im Herkunftsland.

Um exzellente Wissenschaftler zu gewinnen, ist es entscheidend zu verstehen, welche Motive sie antreiben und welche Kriterien für sie bei der Auswahl eines Forschungsstandortes wichtig sind. Aus dem vertieften Verständnis der Motive und Entscheidungskalküle können wertvolle Hinweise darauf abgeleitet werden, wie die internationale Sichtbarkeit der Wissenschaftsstandorte verbessert werden kann, welche Vorzüge besonders herausgestellt werden sollten und welche Wege vielversprechend und ausbaufähig genug sind, um internationale Wissenschaftler zu gewinnen.

Wie Studien zur Wissenschaftlermobilität zeigen, ist bei der Entscheidung für eine bestimmte Forschungseinrichtung oftmals nicht ein einzelner Faktor, sondern das **Zusammenwirken verschiedener Faktoren** ausschlaggebend. In der MIND-Studie wurde deshalb besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dieses Zusammenspiel von Entscheidungsgründen zu verstehen. Sie fragt deshalb nicht nur danach, was internationale Wissenschaftler motiviert, nach Deutschland zu kommen, sondern auch:

- Welche Faktoren treffen typischerweise zusammen, damit eine Entscheidung für einen bestimmten Standort getroffen wird?
 - Inwiefern war die Entscheidung durch konkrete Stellen- oder Stipendienangebote bedingt?
 - Welche Alternativen haben die Wissenschaftler in Betracht gezogen und wie zielgerichtet wurde ausgewählt?
 - Wie kam der Kontakt zur Hochschule zustande und bestanden bereits vor dem Aufenthalt Vorkontakte?
-
- Es lassen sich fünf charakteristische Typen beschreiben, die sich im Hinblick auf ihr Verhalten bei der Standortwahl sowie auf vorherige Mobilitätserfahrungen und berufliche Perspektiven voneinander unterscheiden.
 - 68 % der Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule zogen weitere Forschungseinrichtungen im In- oder Ausland in Betracht; unter jenen in Kurzzeitaufenthalten sind dies nur 25 %.
 - 41 % der befragten Wissenschaftler pflegten bereits vor ihrem Aufenthalt in Deutschland Beziehungen zu der deutschen Hochschule beziehungsweise dort beschäftigten Wissenschaftlern.

Ein kurzer Überblick zum Forschungsstand

Studien zu Migrations- beziehungsweise Mobilitätsmotiven betonen vor allem eines: die Mobilität von Wissenschaftlern unterscheidet sich deutlich von derjenigen anderer Berufs- und Bevölkerungsgruppen und **folgt anderen Regeln**. Wissenschaftlermobilität ist selbstorganisiert und dadurch motiviert, Reputation zu akkumulieren und Netzwerke zu knüpfen. Sie ist, kurz gefasst, generell ein wichtiges Element der „professionellen Sozialisation“³⁶. Ob, wann und in welcher Form Wissenschaftler mobil werden, hängt von einer ganzen Reihe von Faktoren ab.

Mobilität unter Wissenschaftlern wird oftmals als **Norm oder Notwendigkeit** interpretiert. Zur Notwendigkeit wird sie dann, wenn die hohe Spezialisierung Mobilität erfordert.³⁷ Die besondere fachliche Expertise von Einzelpersonen oder auch Infrastruktureinrichtungen ist oftmals nur an wenigen Forschungsinstituten vorzufinden, sodass ein Standortwechsel zur zwingenden Voraussetzung dafür werden kann, wissenschaftliche Kompetenzen zu erwerben oder sich weiter zu spezialisieren.

Mobilität besitzt auch oft einen **instrumentellen Charakter**: Selbst wer keine wissenschaftliche Karriere im Ausland anstrebt, betrachtet temporäre Mobilität häufig als notwendige Bedingung für die wissenschaftliche Karriere im Herkunftsland. Insbesondere in frühen Karrierephasen sollen die Chancen auf eine Professur dadurch erhöht werden, dass Forschungsaufenthalte an prestigereichen Institutionen absolviert werden.³⁸ Mit dem Aufenthalt wird jedoch nicht nur Reputation erworben, sondern es werden auch internationale akademische Gepflogenheiten und Verhaltensregeln eingeübt und Sprachkenntnisse perfektioniert.³⁹

Die wachsende Bedeutung von **Auslandsaufenthalten als „Karriere-katalysator“** hängt nicht zuletzt auch mit länderspezifischen Arbeitsmarktcharakteristika und Karriereperspektiven zusammen. Gerade in der Postdoc-Phase ist der Weg ins Ausland attraktiv, da eine große Zahl von Personen um wenige Stellen konkurriert und mit dem gesammelten kulturellen Kapital der eigene Wert auf dem heimischen (oder auch ausländischen) Arbeitsmarkt erhöht werden kann.⁴⁰

Als weitere wichtige Gründe für einen Auslandsaufenthalt werden die Forschungsbedingungen und die Reputation der Zieleinrichtung sowie das Interesse am wissenschaftlichen Austausch benannt.⁴¹ Hinsichtlich der Forschungsinfrastruktur wird für Deutschland insbesondere die Bedeutung physikalisch-chemischer Großprojekte hervorgehoben.⁴²

³⁶ Bauder 2015, Mahroum 2000.

³⁷ Stephan 2012, Ganguli 2012, Becker und Tippel 2012, Welch 1997.

³⁸ Cantwell 2011, Morano-Foadi 2005, Musselin 2004.

³⁹ Welch 1997.

⁴⁰ Guth und Gill 2008, Scheibelhofer 2006.

⁴¹ Franzoni et al. 2012, Otto und Temme 2012.

⁴² Jöns 2003.

Unattraktive Bedingungen im Herkunftsland werden als Mobilitätstreiber eher dann handlungsrelevant, wenn sie die Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeiten erschweren oder wenn die Karriereperspektiven unzureichend sind. Schlechte Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen haben sich – mit Ausnahme von Mobilität aus Ländern, die durch besonders prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft oder akute Arbeitsmarktkrisen charakterisiert sind – für Hochqualifizierte und Wissenschaftler nicht als treibende Mobilitätsgründe erwiesen.⁴³ Sozialleistungen in Deutschland wie Krankenversicherung, Mutterschutz- und Elternzeitregelungen sowie Kindergeld werden im internationalen Vergleich positiv hervorgehoben und von deutschen Wissenschaftlern, die aus dem Ausland nach Deutschland zurückkehren, als ein – wenn auch nicht überragend wichtiges – Motiv für ihre Rückkehr genannt.⁴⁴

Eine zentrale Rolle spielen mobilitätsförderliche Rahmenbedingungen wie beispielsweise Stipendien und Programme auf nationaler und auch supranationaler Ebene, die sich explizit der Förderung wissenschaftlicher Mobilität verschrieben haben. So erweist sich finanzielle Unterstützung beispielsweise als entscheidend dafür, in welchem Land ausländische Studierende ein Studium aufnehmen.⁴⁵ Eine Sonderauswertung des *GlobSci Survey* zeigt, dass auch für die Aufnahme einer Promotion in Deutschland vor allem die gute Stipendiensituation verantwortlich ist.⁴⁶ Inwiefern Finanzierungsmöglichkeiten durch Stipendien auch in fortgeschrittenen Karrierephasen von Bedeutung sind, wurde bisher kaum untersucht.

Die bisherigen Befunde zur Relevanz **privater und familiärer Motive** sind ambivalent: So arbeitete eine Studie zu Humboldt-Preisträgern heraus, dass biographische Deutschlandbezüge der Wissenschaftler und ihrer Lebenspartner als Wegbereiter von Auslandsaufenthalten eine wichtige Rolle spielen.⁴⁷ Die MOBIL-Studie und eine Befragung ausländischer Wissenschaftler in drei deutschen Städten zeigen, dass private beziehungsweise familiäre Motive für etwa jeden dritten Wissenschaftler von Bedeutung sind.⁴⁸ Jedoch finden sich auch Indizien dafür, dass bei Hochqualifizierten familiäre Bindungen eine eher geringe Rolle für die Aufnahme einer Tätigkeit im Ausland spielen, dafür aber oft ausschlaggebend für eine Rückkehr ins Heimatland sind.⁴⁹

⁴³ Pellens 2012, Ackers 2005a, Ackers 2008, Ackers et al. 2007, Hunter, Oswald und Charlton 2009.

⁴⁴ Stephan 2014, OECD 2015.

⁴⁵ Aslanbeigui und Monticinos 1998.

⁴⁶ Stephan 2014. Weitere Informationen zum *GlobSci Survey* sind in Tabelle 20 oder unter http://www.nber.org/workinggroups/ipe/ipe_researchproject.html zu finden.

⁴⁷ Jöns 2003.

⁴⁸ Neusel et al. 2014, Otto und Temme 2012. Weitere Informationen zu den erwähnten Studien sind in Tabelle 20 zu finden.

⁴⁹ Beine, Docquier und Ozden 2011, Franzoni et al. 2012, uzbonn 2012.

4.1 MOBILITÄTSMOTIVE

Erfassung der Mobilitätsmotive

Für viele bisherige Studien zu Mobilitätsmotiven ist festzuhalten, dass insbesondere bei standardisierten Befragungen unklar ist, wie vollständig sie die vielfältigen Motivationslagen der Befragten tatsächlich abbilden und inwiefern angebotsinduzierte Mobilität aufgrund beispielsweise von Stellenangeboten oder Stipendien überhaupt erfasst wird. Dies erscheint besonders wichtig, da nur so beurteilt werden kann, welcher Stellenwert bestimmten Entscheidungskriterien in Relation zu anderen zukommt.

Zudem existieren kaum Studien, die die verschiedenen Motive in ihrem Zusammenhang betrachten. Der konzeptuelle und methodische Ansatz der MIND-Studie zur Erfassung der Motivlage internationaler Wissenschaftler versucht,

- ausgehend vom dargelegten Forschungsstand und der qualitativen Vorstudie eine möglichst vollständige und umfassende Darstellung möglicher Mobilitätsmotive zu bieten,
- explizit den Stellenwert von **Opportunitätsstrukturen** im Sinne von Stellen- beziehungsweise Stipendienangeboten zu berücksichtigen,
- keine Ad-hoc-Rangordnung der Motive seitens der befragten Wissenschaftler zu erzwingen, sondern erst nachträglich in der Analyse und unter Einbeziehung der qualitativen Interviews die Wichtigkeit der Motive zu bewerten.

Push- und Pull-Faktoren für einen Aufenthalt in Deutschland

Die internationalen Wissenschaftler wurden zunächst gebeten anzugeben, wie wichtig ihnen verschiedene Gründe für die Entscheidung waren, in Deutschland wissenschaftlich tätig zu werden (*Pull*-Faktoren) beziehungsweise ihr Herkunftsland zu verlassen (*Push*-Faktoren). Bei den *Pull*-Faktoren, die die Anziehungskraft des Standortes messen sollen, wurde zwischen verschiedenen Ebenen differenziert: Neben der allgemeinen Reputation des Wissenschaftsstandortes Deutschland wurde nach den Forschungsbedingungen, dem Expertenstatus der Wissenschaftler und der Reputation der Hochschule beziehungsweise des Institutes gefragt.

Die Bewertung durch die Wissenschaftler richtete sich dabei nicht auf die Frage, ob das Statement zutrifft – also beispielsweise das Gastinstitut tatsächlich einen sehr guten wissenschaftlichen Ruf genießt –, sondern darauf, wie wichtig der Aspekt für die Entscheidung war.

Abbildung 15 gibt einen Überblick über *Pull*-Faktoren. Ähnlich wie in vergleichbaren Studien kristallisieren sich die **konkreten Rahmenbedingungen für die Ausübung der Forschungstätigkeit** als bedeutendste Faktoren heraus. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Fach die Wissenschaftler forschen und in welcher Karrierephase sie sich befinden. Drei von vier Befragten bewerten dabei den Expertenstatus der Kollegen am Institut als wichtiges oder sehr wichtiges Kriterium. Insgesamt kann jedoch die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die drei folgenden Aspekte von etwa gleichrangig hoher Bedeutung sind: der Expertenstatus der Mitarbeiter, die Forschungsinfrastruktur und die Reputation der Hochschule beziehungsweise des Institutes. Dies lässt zunächst darauf schließen, dass sich der Gesamteindruck des einzelnen Wissenschaftlers von der Hochschule vor allem aus diesen Komponenten zusammensetzt. Es ist deshalb vermutlich entscheidend für die Wahl des Hochschulstandortes, wie gut sich ein Wissenschaftler ein Bild davon machen kann, ob die genannten Voraussetzungen tatsächlich gegeben sind. Die qualitativen Interviews verdeutlichen, dass für den Wissenschaftler zunächst der unmittelbare Arbeitskontext zählt:

*„And it was not really specific like coming to Germany,
more like a specific coming to a place where they do what
I wanted to do.“*

Lebenswissenschaftlerin, Südeuropa

Auch die Reputation des Standortes kann in ihrer Bedeutung hinter die konkreten Forschungsinhalte und -bedingungen zurücktreten:

*„Honestly, I don't care for what university I work – I care
about what I do.“*

Naturwissenschaftlerin, Südeuropa

Das **Bild Deutschlands als gefragter Wissenschaftsstandort** wird als etwas weniger relevant eingestuft, auch wenn es sich im Vergleich zu den Forschungsbedingungen und -inhalten eher um einen graduellen Unterschied handelt. Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen jedoch, dass der Reputation je nach Fachgebiet unterschiedliche Bedeutung beigemessen wird. Der gute Ruf Deutschlands spielt als Entscheidungskriterium für Chemiker, Ingenieure und auch Physiker eine wesentlich größere Rolle als beispielsweise für Wissenschaftler aus den Sozial-, Wirtschafts-, Geistes- und Kulturwissenschaften.

Auslandsaufenthalte dienen auch der Erweiterung des eigenen Erfahrungshorizontes. Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch, dass es primär um wissenschaftliche Kontakte geht – 77 % der Befragten betrachten diese als wichtig oder sehr wichtig – und weniger darum, andere Länder und

Kulturen kennen zu lernen. 41 % der Wissenschaftler erachten die Tatsache, dass ihre **(Gast-)Hochschule in einer attraktiven Stadt** liegt, als wichtiges Entscheidungskriterium und 45 % von ihnen begründen ihre Entscheidung mit ihrem Interesse an deutscher Kultur und Geschichte. Doch verglichen mit forschungsbezogenen Kriterien sind diese Gründe eindeutig sekundär. Kulturelle Faktoren sind für Wissenschaftler in Kurzezeitaufenthalten von größerer Bedeutung als für die übrigen Befragten. Insgesamt erachten 29 % sie aber als (weitestgehend) irrelevant für ihre Entscheidung.

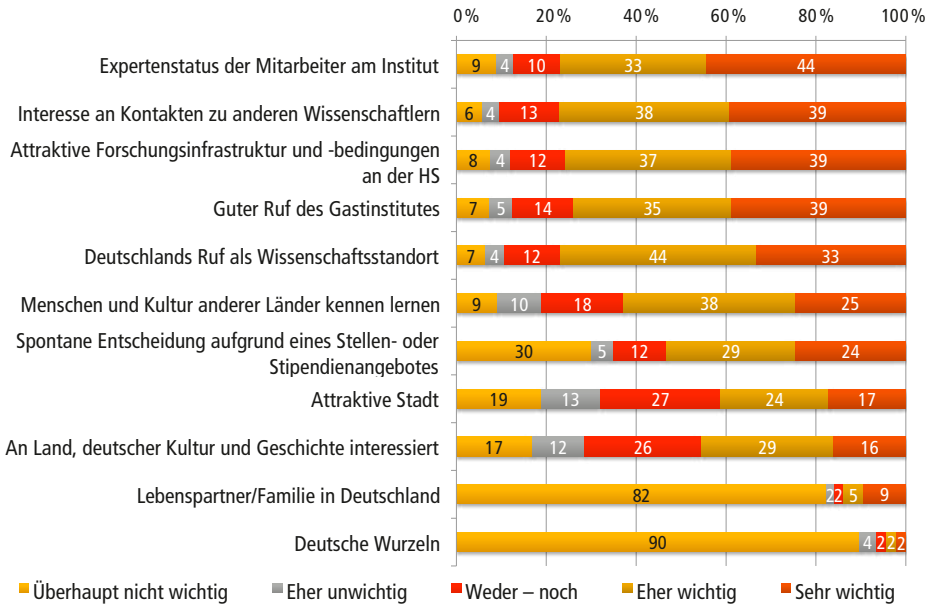
Der Stellenwert von **Stellen- und Stipendienangeboten** für Mobilitätsentscheidungen wird von den Befragten sehr uneinheitlich bewertet: Für mehr als die Hälfte der Wissenschaftler waren sie ein ausschlaggebender Grund dafür, nach Deutschland zu kommen; in einem Drittel der Fälle spielten solche Angebote jedoch keine Rolle.

Entgegen der Befunde qualitativer Studien⁵⁰ sind **persönliche Gründe** nur für eine Minderheit der Befragten entscheidungsleitend. Nicht mehr als jeder siebte Wissenschaftler entscheidet sich für eine Tätigkeit in Deutschland primär aufgrund der Tatsache, dass bereits der Lebenspartner oder die Familie hier ansässig ist. Die starke Konzentration auf die Extremkategorien „Sehr wichtig“ beziehungsweise „Überhaupt nicht wichtig“ legt jedoch nahe, dass es sich dabei, sofern zutreffend, um ein sehr dominantes Entscheidungskriterium handelt.

Nicht einmal jeden zwanzigsten Wissenschaftler zieht es aufgrund deutscher Wurzeln oder Vorfahren nach Deutschland. Dies bedeutet zwar nicht, dass solche nicht vorhanden sind, aber sie werden nur in den seltensten Fällen als maßgebliches Entscheidungsmotiv angegeben.

⁵⁰ Zum Beispiel Jöns 2003.

ABBILDUNG 15 PULL-FAKTOREN: WICHTIGE MOTIVE FÜR DIE ENTSCHEIDUNG, IN DEUTSCHLAND WISSENSCHAFTLICH TÄTIG ZU SEIN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.513.

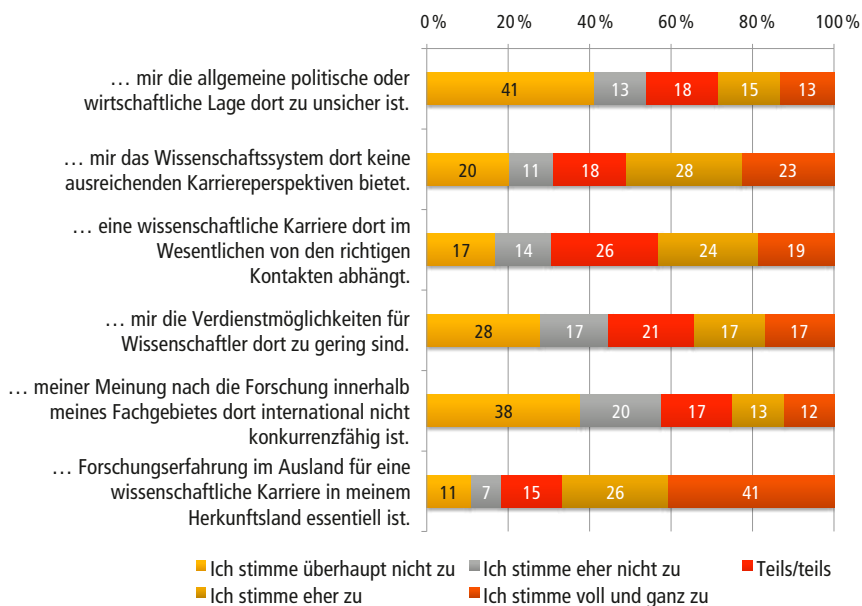
Neben den *Pull*-Faktoren, die die Anziehungskraft des Zielortes beschreiben, wurden außerdem *Push*-Faktoren betrachtet (Abbildung 16). Hierbei richtete sich das Augenmerk nicht nur auf die politische und wirtschaftliche Situation, sondern vor allem auch auf die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven für Wissenschaftler im Herkunftsland. Unter allen *Push*-Faktoren ist der potentiell karriereförderliche Charakter internationaler Mobilität mit Abstand der wichtigste Grund. Ein genauerer Blick zeigt, dass diese **instrumentelle Motivation**

- besonders für Wissenschaftler in der frühen und mittleren Postdoc-Phase circa ein bis fünf Jahre nach der Promotion relevant ist,
- insbesondere in der Chemie, den Gesundheitswissenschaften und der Medizin hoch bewertet wird und wesentlich geringer in den Geistes-, Kunst-, Sprach- und Kulturwissenschaften,
- eher unter Wissenschaftlern ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule und unter solchen in Kurzaufenthalten ausgeprägt ist
- und äußerst stark zwischen den Herkunftsregionen variiert.

Insbesondere in Afrika, Süd- und Südostasien, Süd- und Mittelamerika sowie der MENA-Region erscheint die Auslandserfahrung als karriereförderlicher Faktor nach der Rückkehr ins Heimatland entscheidend. Nur etwa jeder dritte nordamerikanische Wissenschaftler betrachtet dies als wichtigen Entscheidungsgrund.

Die Ergebnisse bringen deutlich zum Ausdruck, dass in den meisten Fällen eher die Forschungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten im Ausland als die allgemeine politische und wirtschaftliche Lage im Heimatland bei der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt ausschlaggebend sind. Nicht einmal jeder Dritte benennt die allgemeine Lage im Land als wichtigen Grund dafür, das Herkunftsland verlassen zu haben. Hingegen beklagt jeder Zweite, dass die Karriereperspektiven im Heimatland unzureichend seien. In Einklang mit anderen Studien⁵¹ bestätigt sich außerdem, dass monetäre Vorteile wie die Bezahlung der Wissenschaftler eher in Ländern zum Tragen kommen, die durch besonders prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft oder akute Arbeitsmarktkrisen charakterisiert sind.⁵² Besonders osteuropäische Wissenschaftler fühlten sich durch die geringen Verdienstchancen veranlasst, ihre Heimat zu verlassen.

ABBILDUNG 16 PUSH-FAKTOREN: „ICH HABE MEIN HERKUNFTSLAND VERLASSEN, DA ...“



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.302; ohne Wissenschaftler, die über ein Beschäftigungsverhältnis im Herkunftsland verfügen.

⁵¹ Pellens 2012, Ackers 2005a.

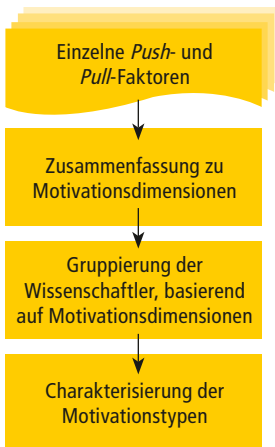
⁵² Vgl. Ackers et al. 2007.

Mobilitätsentscheidungen hängen ab von einem ganzen Bündel persönlicher und beruflicher Faktoren sowie von länderspezifischen Rahmenbedingungen und nicht von einem einzelnen ausschlaggebenden Grund. Nachfolgend wird deshalb das Zusammenspiel der verschiedenen Mobilitätsmotive und deren Stellenwert im Entscheidungskalkül genauer untersucht.

4.2 BILDUNG DER MOBILITÄTSTYPEN

Vergleichbare Studien zur Wissenschaftlermobilität⁵³ lassen zwar Rückschlüsse auf die Bedeutsamkeit einzelner Migrationsmotive oder Entscheidungsgründe zu. Mit Ausnahme einer qualitativen Studie⁵⁴ wurde bisher jedoch kaum untersucht, inwiefern sich charakteristische Motivationsmuster unter den internationalen Wissenschaftlern erkennen lassen.

ABBILDUNG 17 VORGEHEN ZUR BILDUNG DER MOTIVATIONSTYPEN



In der MIND-Studie wurden in einem zweistufigen Verfahren und basierend auf den *Push*- und *Pull*-Faktoren (Abbildung 16 und Abbildung 15) typische **Motivationsprofile herausgearbeitet**. Die Analyse dieser Muster soll dabei helfen, das Entscheidungsverhalten der Befragten besser zu verstehen und dies für die Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung internationaler Wissenschaftler zu nutzen.

Abbildung 17 gibt einen kurzen Überblick über die Vorgehensweise.⁵⁵

Quelle: Eigene Darstellung.

⁵³ Zum Beispiel Franzoni et al. 2012, Temme und Otto 2011, Jöns 2003.

⁵⁴ Jöns 2003.

⁵⁵ Eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens (Hauptkomponentenanalyse und *Cluster*-Analyse befindet sich im methodischen Anhang, der unter www.gate-germany.de/mind abgerufen werden kann.

Es konnten **fünf grundlegende Faktoren** identifiziert werden, anhand derer sich die **Motive internationaler Wissenschaftler** beschreiben lassen:

- Forschungsbedingungen, Expertise und Reputation der Hochschule in Deutschland (*Pull*-Faktoren),
- *Push*-Faktoren, die sich auf die Situation im Herkunftsland beziehen,
- ein generelles, auch kulturell geprägtes Interesse am Auslandsaufenthalt,
- eine instrumentelle Komponente, die den symbolischen Mehrwert von Mobilität für die eigene wissenschaftliche Karriere unterstreicht,
- familiäre beziehungsweise privat bedingte Motive.

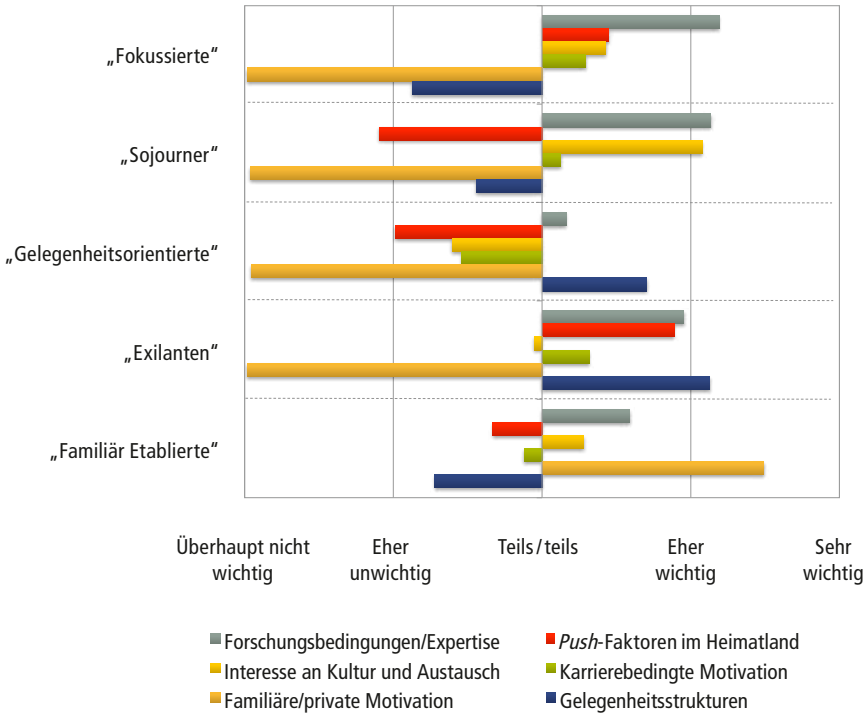
Die Ergebnisse bestätigen erstens, dass eine grobe Differenzierung zwischen *Push*- und *Pull*-Faktoren nicht hinreichend ist. Im Hinblick auf die Attraktivität sollte zwischen verschiedenen Ebenen differenziert werden: Gründe, die sich auf die unmittelbare Forschungsumgebung an einer Hochschule – also die Infrastruktur, den Expertenstatus der Mitarbeiter und die Reputation der Hochschule – beziehen, werden in der Wahrnehmung der Wissenschaftler durchaus unabhängig von der allgemeinen Reputation Deutschlands als Wissenschaftsstandort betrachtet. Dies bestätigt die Hypothese, dass im Entscheidungskalkül **das Zielland und der Hochschulstandort als voneinander unabhängige Dimensionen betrachtet** werden (im Unterschied zur Studierendenmobilität).

Zweitens wird Mobilität als Karrierekatalysator betrachtet; dies tangiert aber gleichzeitig die Frage nach der Konkurrenzfähigkeit der Forschung im Herkunftsland: Der Auslandsaufenthalt wird nicht nur als nützlich für die Karriere im Herkunftsland erachtet und deshalb um seiner selbst willen angestrebt, sondern erscheint auch als alternativlos und notwendig für die berufliche Weiterentwicklung, da die Forschung im eigenen Fachgebiet im Heimatland als nicht konkurrenzfähig erachtet wird.

Nachfolgend werden die internationalen Wissenschaftler hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit in Bezug auf die oben genannten Motivationsdimensionen in fünf Typen gruppiert (Abbildung 18/Tabelle 8). Um die Bedeutung von „Gelegenheitsstrukturen“ zu berücksichtigen, wurden Gründe, die eher eine angebots- beziehungsweise gelegenheitsinduzierte Mobilität beschreiben, in der Typenbildung weiterhin mitgeführt, auch wenn hier keine statistisch ableitbare Motivationsdimension im engeren Sinne vorliegt.⁵⁶ In Abbildung 18 sind jeweils die Mittelwerte der sechs Motivationsdimensionen für die Personen im jeweiligen *Cluster* abgetragen, die angeben, wie wichtig beziehungsweise unwichtig der entsprechende Aspekt für die Entscheidung, in Deutschland zu lehren oder zu forschen, war.

⁵⁶ Die *Items* im Fragebogen der Studie lauteten: „Ich habe mich nicht bevorzugt auf Stellen in Deutschland beworben“ oder „Ich habe mich spontan aufgrund eines Stellenangebotes/Stipendienangebotes entschieden“.

ABBILDUNG 18 PROFILE DER MOTIVATIONSTYPEN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.248; ohne Wissenschaftler mit Anstellung an einer ausländischen Hochschule; Mittelwerte der ungewichteten Faktorwerte.

Wie bereits die obige Analyse zeigte, sind adäquate Forschungsbedingungen für die Zielgruppe insgesamt das Entscheidungskriterium, über das die größte Einigkeit herrscht. In den Profilen wird zusätzlich deutlich, dass für alle Typen – mit leichter Ausnahme der „Exilanten“ – die Forschungsbedingungen, die Reputation und der Expertenstatus der Wissenschaftler an der Zieleinrichtung als wichtiger bewertet werden als *Push*-Faktoren, die das Herkunftsland betreffen. Dies lässt darauf schließen, dass in der Summe die Attraktivität eines Forschungsstandortes bedeutender für einen Standortwechsel oder eine Migrationsentscheidung ist als die wahrgenommenen Defizite am vorherigen Beschäftigungsort. Große Unterschiede zwischen den Typen manifestieren sich in der Bedeutung von Angebots- oder Gelegenheitsstrukturen wie Stellenangeboten oder Stipendien. Während diese für zwei Motivationstypen („Gelegenheitsorientierte“ und „Exilanten“) entscheidungsleitende Faktoren darstellen, spielen sie für die übrigen eine untergeordnete Rolle. Familiäre Motive sind nur für die „familiär

Etablierten“ überhaupt von Bedeutung, doch überstrahlen diese in ihrer Wichtigkeit alle anderen Faktoren. Tabelle 8 beschreibt die motivationale Grundorientierung der Typen und gibt Auskunft darüber, wie häufig diese in der Stichprobe vertreten sind.

TABELLE 8 MOTIVATIONSTYPEN

Motivationstyp	Motivationale Grundorientierung	Anteil in Stichprobe ¹
„Fokussierte“	Bewusste und sehr fokussierte Entscheidung für eine deutsche Wissenschaftseinrichtung, basierend auf der Einschätzung der konkreten Forschungsbedingungen. Andere Motive wie ein generelles Interesse an einem Auslandsaufenthalt beziehungsweise der Kultur und Geschichte Deutschlands treten in ihrer Bedeutung zurück. Auslandserfahrung wird als essentiell für eine weitere wissenschaftliche Karriere angesehen.	37 % (N = 463)
„Sojourner“	Originäres Interesse an Auslandsaufenthalten im Allgemeinen sowie an deutscher Kultur und Geschichte. Starke Orientierung auf die Forschungsbedingungen und die Expertise am Forschungsstandort und sehr gezielte Wahl der Gasteinrichtung. Der Deutschlandaufenthalt wird bewusst als „Zwischenstation“ und „Sprungbrett“ für eine Karriere im Heimatland geplant. Er dient der Verbesserung der Karrierechancen im Heimatland und ist nicht Ausgangspunkt für eine internationale Karriere.	18 % (N = 218)
„Gelegenheitsorientierte“	Der Aufenthalt in Deutschland resultiert primär aus einer Gelegenheits- oder Angebotsstruktur (Stelle oder Stipendium), weniger aus einem gezielten Interesse an einem Auslandsaufenthalt. Konkrete Forschungsbedingungen, die Reputation der Forschungseinrichtung oder Deutschlands als Wissenschaftsstandort sowie Mobilität als Karrierefaktor spielen bei der Entscheidung eine untergeordnete Rolle.	15 % (N = 186)
„Exilanten“	Eine Karriere oder wissenschaftliche Qualifikation wird als im Herkunftsland nicht realisierbar betrachtet, sodass die Migration alternativlos erschien. Hohe Priorität der Forschungsbedingungen und der Expertise bei der Entscheidung für einen Standort. Ergebnisoffener Suchprozess und großer Suchradius; ausschlaggebend ist letztlich das konkrete Angebot, das optimale Forschungsmöglichkeiten verspricht.	14 % (N = 179)
„Familiär Etablierte“	Überragende Dominanz familiärer Motive, denen im Vergleich zu allen anderen Motivationstypen durchschnittliche Bedeutung beigemessen wird.	16 % (N = 202)

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.248; in die Cluster-Analyse wurden nur Fälle einbezogen, für die Werte zu den erforderlichen 13 Motivationsitems vorlagen.

Hinweis ¹: Ausgeschlossen waren Personen mit Arbeitsverhältnis an einer ausländischen Hochschule, da diese nicht danach gefragt werden konnten, warum sie ihr Herkunftsland verlassen haben, also keine eigentlichen Push-Gründe vorliegen können.

4.3 GRUNDORIENTIERUNG UND PROFILE DER MOTIVATIONSTYPEN

Im Folgenden werden die verschiedenen Motivationstypen ausführlicher charakterisiert:

- Inwiefern unterscheiden sie sich im Hinblick auf ihre aktuelle Karrierephase, ihre Bildungsbiographie oder vorherige Mobilitätsphasen?
- Aus welchen Fachbereichen und aus welchen Herkunftsregionen rekrutieren sie sich?
- Wie gezielt bewerben sie sich?
- Unterscheiden sich die Motivationstypen in Bezug auf ihre beruflichen Perspektiven?

Die „Fokussierten“ – aktive Suche und gezielte Wahl

Die „Fokussierten“ zeichnen sich aus durch eine bewusste Entscheidung für eine deutsche Wissenschaftseinrichtung, basierend auf ihrer Einschätzung der konkreten Forschungsbedingungen. Weitere Motive wie das generelle Interesse an einem Auslandsaufenthalt beziehungsweise der Kultur und Geschichte Deutschlands treten in ihrer Bedeutung hinter dieses dominante Motiv zurück.

Das Vorgehen bei der Standortsuche spiegelt dieses Muster deutlich wider: 42 % der „Fokussierten“ haben sich ausschließlich an der derzeitigen Gasteinrichtung beworben; alternative Einrichtungen in Deutschland wurden nur von 32 % in Betracht gezogen, während sich 43 % auch in Drittländern bewarben.

Die „Fokussierten“ **suchen gezielt und aktiv nach Positionen**, die passgenau ihren Vorstellungen entsprechen. Die Reputation der Gasteinrichtung in der *Scientific Community* spielt eine entscheidende Rolle. Hierzu wird auch gezielt die Meinung Dritter eingeholt:

„Everybody recommended me this place. So I looked around and like in, in several places but this was like the most recommended one, so I sent the CV and he offered me a postdoc [...].“

Lebenswissenschaftlerin, Spanien

Ein Großteil der „Fokussierten“ wählt den Weg ins Ausland, da dieser Motivationstyp einerseits die Forschung im eigenen Fachgebiet nicht als international konkurrenzfähig betrachtet, andererseits aber davon ausgeht, dass Auslandserfahrung der Karriere in seinem Heimatland sehr zuträglich wäre.

Die „Fokussierten“ lassen sich in allen Fachbereichen ähnlich häufig finden, rekrutieren sich jedoch besonders oft aus Osteuropa (56 %), Afrika exkl. Nordafrika (52 %), der MENA-Region (50 %) und Südosteuropa (49 %).

Anders als die „Sojourner“ streben die „Fokussierten“ durchaus an, **mittel- oder auch langfristig in Deutschland** zu bleiben. Knapp die Hälfte von ihnen beabsichtigt, sich länger als drei Jahre niederzulassen (unter den „Sojournern“ sind dies gerade einmal 34 %). Im Gegensatz zu den „Exilanten“ erscheint für die „Fokussierten“ eine weitere Karriere im Heimatland nicht kategorisch ausgeschlossen. 60 % halten dies zumindest grundsätzlich für realisierbar. Jedoch bewerten sie ihre individuellen Karriereperspektiven in Deutschland positiver als im Herkunftsland.

Die „Fokussierten“ sind von allen Befragten am häufigsten dazu bereit, für ihre wissenschaftliche Karriere **auf das Zusammenleben mit ihrem Partner zu verzichten**. Auch ihre gegenwärtigen Lebensumstände zeigen, dass sie sehr stark auf ihre wissenschaftliche Karriere fokussiert sind: Sie leben seltener in einer festen Partnerschaft – insbesondere die Wissenschaftlerinnen – und wenn ja, dann nur in Ausnahmefällen mit einem deutschen Partner beziehungsweise einer deutschen Partnerin. Ähnlich wie die „Exilanten“ haben sie seltener Kinder, wobei auch hier die Frauen weitaus öfter kinderlos sind als die männlichen Kollegen: 23 % der Frauen gegenüber 41 % der Männer haben Kinder.

„FOKUSSIERT“: WICHTIGE MERKMALE AUF EINEN BLICK

- Überrepräsentierte Fachbereiche: keine
- Überrepräsentierte Herkunftsregionen: Osteuropa, Afrika (exkl. Nordafrika), MENA-Region, Südosteuropa
- Anteil Wissenschaftler mit Anstellung an einer dt. Hochschule: 70 %
- Anteil mit Promotion in Deutschland: 17 %
- Anteil Frauen: 32 %
- Anteil in fester Partnerschaft: weiblich 60 %, männlich 75 %
- Anteil mit Kindern: weiblich 23 %, männlich 41 %

Die „Sojourner“ – Deutschland als Sprungbrett für die Karriere im Heimatland

Der Begriff „Sojourner“ wird in der Wissenschaft bereits seit den 1950er Jahren für Personen verwendet, die vorübergehend im Ausland leben, sich dort aber **nicht dauerhaft ansiedeln** möchten. Sie orientieren sich typischerweise kulturell eher an ihrem Herkunftsland und streben im psychologischen Sinn nicht an, sich im Zielland auf einen dauerhaften Verbleib einzurichten.⁵⁷ Mit Abstand am häufigsten rekrutieren sich die „Sojourner“ aus Ostasien, insbesondere aus China.

Die Gruppe zeichnet sich durch ein besonders ausgeprägtes Interesse an Auslandsaufenthalten im Allgemeinen sowie an der deutschen Kultur und Geschichte im Besonderen aus. Die allgemeine Neugier auf Auslandserfahrungen korrespondiert auch damit, dass der derzeitige Aufenthalt in Deutschland für überdurchschnittlich viele Personen in diesem *Cluster* (42 %) der **erste längere Auslandsaufenthalt** in ihrer wissenschaftlichen Karriere ist, und dies obwohl viele Befragte nicht mehr unmittelbar am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen.

Das Interesse an Auslandserfahrungen und anderen Kulturen ist gepaart mit einer ebenso starken Orientierung an den Forschungsbedingungen und an der Expertise am Forschungsstandort. Dies schlägt sich deutlich in der Selektivität der Auswahlentscheidungen nieder: 48 % der „Sojourner“ haben sich ausschließlich an der derzeitigen Gasteinrichtung beworben; alternative Einrichtungen in Deutschland wurden nur von 28 % ins Auge gefasst, während knapp die Hälfte (49 %) sich auch im Ausland beworben hat. Dies spricht dafür, dass die „Sojourner“ – ebenso wie die „Fokussierten“ – sehr gezielt ein für sie passendes Set an Forschungseinrichtungen ins Auge fassen, unabhängig vom Land. Ausschlaggebend für sie ist **das hohe Forschungsniveau sowie die hohe Reputation** einzelner Fachbereiche.

Diese allgemeine Reputation erweist sich besonders in den Bereichen Chemie, Ingenieurwissenschaften, Medizin und Gesundheitswissenschaften als bedeutsam und ist dort besonders für jene Personen interessant, die sehr anwendungs- und industrienah arbeiten.

„Deutschland war früher sicher – ist auch heute noch – ein Land der Chemie. Da hat man alle große Firmen – BASF, Bayer und so weiter, die sind alle deutsch. Heute ist es vielleicht ganz anders aufgehängt, – das ist klar – die sind international tätig. Aber früher hat man Chemie mit Deutschland assoziiert, schlicht und ergreifend.“

Chemiker, Südeuropa

⁵⁷ Der „Sojourner“ „clings to the culture of his own ethnic group as in contrast to the bicultural complex of the marginal man. Psychologically he is unwilling to organize himself as a permanent resident of the country of his sojourn“ (Siu 1952: 34). Siehe auch Zhu 2012.

Der Aufenthalt in Deutschland wird bewusst **als Zwischenstation geplant** – wobei eine klare Fokussierung auf einen temporären Aufenthalt von ein bis drei Jahren Dauer überwiegt – und ist in einigen Fällen an ein Stipendium gekoppelt, häufig auch an das einer ausländischen Förderorganisation. Eine Rückkehr in das Heimatland im Anschluss an den zeitlich begrenzten Aufenthalt ist äußerst wahrscheinlich: Erstens spielen – im Gegensatz zu den „Exilanten“ – *Push*-Faktoren für die Entscheidung der „Sojourner“ keine Rolle: Die Forschung im Herkunftsland wird durchaus als international konkurrenzfähig betrachtet. Zweitens sind zwei Drittel überzeugt davon, auch im Heimatland gute Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere zu haben, während nur 30 % diese als in Deutschland realistisch erachten. Der Auslandsaufenthalt an sich wird als essentiell für die Umsetzung dieses Vorhabens im Herkunftsland angesehen. Die hohe Reputation des Wissenschaftsstandortes Deutschland wird geschätzt und als förderlich erachtet.

„SOJOURNER“: WICHTIGE MERKMALE AUF EINEN BLICK

- Überrepräsentierte Fachbereiche: Chemie, Gesundheitswissenschaften/Medizin, Ingenieurwissenschaften
- Überrepräsentierte Herkunftsregion: Ostasien
- Anteil Wissenschaftler mit Anstellung an einer dt. Hochschule: 62 %
- Anteil mit Promotion in Deutschland: 11 %
- Anteil Frauen: 30 %
- Anteil in fester Partnerschaft: weiblich 54 %, männlich 70 %
- Anteil mit Kindern: weiblich 30 %, männlich 44 %

„Gelegenheitsorientierte“ – internationale Mobilität als Nebeneffekt bei der Jobsuche

Die „Gelegenheitsorientierten“ unterscheiden sich von allen anderen Typen insofern fundamental, als die Befragten in diesem Fall ursprünglich gar nicht an einem Auslandsaufenthalt interessiert waren, sondern ihre Entscheidung hierfür explizit durch eine **konkrete Gelegenheit** wie ein Stipendium oder – vermutlich häufiger, wie der geringe Anteil an Stipendiaten vermuten lässt – ein attraktives Stellenangebot begründet war.

Für die „Gelegenheitsorientierten“ besteht weder aufgrund der allgemeinen Situation noch aufgrund der Karriereperspektiven im Herkunftsland die subjektive Notwendigkeit, ihr Land zu verlassen. Der **instrumentelle, potentiell karriereförderliche Charakter** wissenschaftlicher Mobilität, der bei den „Fokussierten“ und den „Sojournern“ stark ausgeprägt ist,

spielt für diese Gruppe keine Rolle, ebenso wenig die Reputation Deutschlands. Dies mag zum einen stark damit zusammenhängen, dass sich viele Wissenschaftler dieses Motivationstyps aus West- und Nordeuropa rekrutieren und folglich der Aufenthalt in Deutschland weniger als Distinktionsmerkmal gewertet wird, zumal der derzeitige Auslandsaufenthalt für viele der Befragten weitaus nicht der erste ist. Zum anderen sind mit der Chemie sowie den Medizin-, Gesundheits- und Ingenieurwissenschaften gerade diejenigen Fachbereiche unterrepräsentiert, in denen die deutschland- oder institutionenspezifische Reputation als besonders bedeutendes Motiv für die Standortentscheidung erachtet wurde.

Auch wenn *Pull*-Faktoren wie die Reputation einer Forschungseinrichtung, die dortige Forschungsinfrastruktur oder die Expertise der Kollegen für die Befragten im Vergleich weniger wichtig erscheinen, so bedeutet dies nicht, dass diese Faktoren per se völlig irrelevant sind. Der **Unterschied liegt in der Priorisierung der Kriterien**. Eine spezifische Gelegenheit kann als initialer Anlass verstanden werden, überhaupt einen Wechsel des Standortes beziehungsweise einen Auslandsaufenthalt in Betracht zu ziehen. Die Entscheidung für einen spezifischen Standort beziehungsweise eine Arbeitsgruppe wird dann nachgeschaltet und aufgrund von anderen Kriterien wie dem Arbeitsklima und persönlichen Sympathien oder den konkreten inhaltlichen oder methodischen Schwerpunkten getroffen.

Was sich hinter den **Gelegenheitsstrukturen** verbirgt, verdeutlichen die qualitativen Interviews: Es kann sich hierbei um international prestigeträchtige und finanziell oft hochdotierte (Postdoc-)Förderprogramme wie beispielsweise das Emmy Noether-Programm der DFG oder um *Grants* des Europäischen Forschungsrates (ERC) oder der AvH handeln. Solche Programme, die es bereits Nachwuchswissenschaftlern erlauben, eigenständig ein größeres Forschungsvorhaben umzusetzen, stellen ein schlagkräftiges Argument dar, um auch Wissenschaftler aus international sehr konkurrenzfähigen Wissenschaftsnationen anzuziehen:

„I mean, there are early career grants you can get in the United States but it's only a couple hundred thousand dollars. [...] [T]he DFG gave me about 960.000 Euros right off the bat for this grant. And that would never happen in the States.“

Naturwissenschaftler, Nordamerika

Zum anderen wird das Zustandekommen der Beschäftigung beziehungsweise des Auslandsaufenthaltes von „Gelegenheitsorientierten“ oftmals eher als „**Glück**“ oder „**Zufall**“ wahrgenommen denn als das Resultat einer aktiven Suche nach Gelegenheiten oder spezifischen Fördermöglichkeiten. Typisch erscheinen hier vor allem zwei Konstellationen: In frühen Karriere- oder Ausbildungsphasen, in denen die wissenschaftliche Eigenständigkeit noch gering ausgeprägt ist, beispielsweise beim Übergang vom Studium zur Promotion, werden Entscheidungen für Auslandsaufenthalte oft durch erfahrene Wissenschaftler beziehungsweise Betreuer oder Mentoren kanalisiert:

„[...] mein ehemaliger Professor ist zu mir gekommen und hat gesagt: ‚Da gibt’s diese Möglichkeit‘ und ob ich daran eventuell nicht interessiert wär’, [...] mal nach Deutschland zu kommen. Also ich hab’ mich da jetzt nicht aktiv beworben, sondern das hat sich einfach automatisch ergeben und ich hab’ nicht ‚Nein‘ gesagt.“

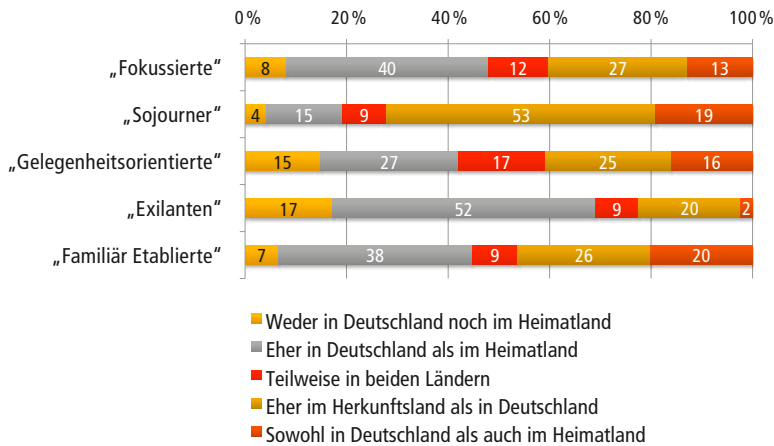
Ingenieurwissenschaftler, Osteuropa

In fortgeschrittenen Karrierephasen besteht die „Gelegenheit“ beziehungsweise der „Zufall“ oftmals darin, dass Kollegen oder Bekannte auf Stellenausschreibungen aufmerksam machen.

Dass die Befragten dieses Typs wenig auf deutsche Hochschulen fokussiert sind, äußert sich auch in ihrem Bewerbungsverhalten: **Nur 30 % bewarben sich ausschließlich an der derzeitigen Hochschule**, ein Drittel auch an anderen deutschen Forschungseinrichtungen; 58 % suchten auch in einem anderem Land nach einer Position.

Interessanterweise lässt sich aus der Tatsache, dass der Aufenthalt beziehungsweise die Beschäftigung eher aufgrund einer Gelegenheit zustande kam, nicht ableiten, dass keine **Vorkontakte zur Einrichtung** bestanden. Zwar hatte die Hälfte der „Gelegenheitsorientierten“ vor dem Aufenthalt tatsächlich keinerlei Kontakt zur derzeitigen Hochschule, zu Kollegen oder Vorgesetzten; allerdings gaben insgesamt 28 % an, dass während früherer Qualifikationsphasen, also während des Masters oder der Promotion, ein solcher bestanden hatte. Angesichts der Befunde, dass jedoch nur 15 % in Deutschland promovierten beziehungsweise nur 4 % studierten, lässt sich vermuten, dass es sich hierbei primär um personenbezogene Netzwerke handelte. Diese sind nicht unbedingt an den Hochschulstandort gebunden, sondern eventuell an andere international mobile Personen, die derzeit an der Hochschule tätig sind (siehe hierzu auch Kapitel 4.5).

ABBILDUNG 19 WAHGENOMMENE REALISIERBARKEIT DER WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERE IN DEUTSCHLAND ODER IM HERKUNFTSLAND NACH MOTIVATIONSTYPEN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.242; ohne Wissenschaftler mit Arbeitsverhältnis an einer ausländischen Hochschule.

Die **Realisierbarkeit ihrer weiteren Karriereziele** in Deutschland beziehungsweise in ihrem Herkunftsland schätzen die „Gelegenheitsorientierten“ im Vergleich zu den übrigen Motivationstypen am heterogensten ein. Etwa gleich viele sehen ihre berufliche Zukunft im Herkunftsland beziehungsweise in Deutschland (Abbildung 19). Zum einen mag dies dadurch bedingt sein, dass sich die Hälfte der Personen dieses Typs aus Westeuropa rekrutiert und somit aufgrund der großen geographischen Nähe die Frage nach dem Land der Beschäftigung eher zweitrangig ist. Zum anderen mag es eventuell daran liegen, dass in Übereinstimmung mit der motivationalen Grundorientierung auch die berufliche Laufbahnplanung eher dadurch geprägt ist, flexibel auf Gelegenheiten zu reagieren, ohne dass dabei eine regionale Präferenz existiert. Angesichts dieses Befundes verwundert es nicht, dass sich die „Gelegenheitsorientierten“ auch zu ihren Bleibeabsichten in Deutschland offen äußern: 26 % legen sich bisher gar nicht fest und nur drei von zehn haben vor, für mindestens fünf Jahre zu bleiben.

Eine wichtige Rolle für die Bleibeabsichten der „Gelegenheitsorientierten“ spielt vermutlich auch das Privatleben. 78 % von ihnen leben in einer festen Partnerschaft, dies jedoch – anders als die „familiär Etablierten“ – oft mit einem ebenfalls ausländischen Partner (78 %). Ähnlich wie die „familiär Etablierten“ messen sie dem Zusammenleben mit ihrer Familie tendenziell einen größeren Stellenwert bei als ihrer wissenschaftlichen Karriere.

Jeder Zweite gibt an, dass er **für das Zusammenleben mit der Familie die wissenschaftliche Karriere zurückstellen** würde.

„GELEGENHEITSORIENTIERTE“: WICHTIGE MERKMALE AUF EINEN BLICK

- Überrepräsentierte Fachbereiche: Umwelt-/Geowissenschaften, Mathematik/Informatik, Sprach- und Kulturwissenschaften, Geistes- und Kunstwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Unterrepräsentierte Fachbereiche: Chemie, Gesundheitswissenschaften/Medizin, Ingenieurwissenschaften
- Überrepräsentierte Herkunftsregionen: West- und Nordeuropa
- Anteil Wissenschaftler mit Anstellung an einer dt. Hochschule: 88 %
- Anteil mit Promotion in Deutschland: 15 %
- Anteil Frauen: 37 %
- Anteil in fester Partnerschaft: weiblich 84 %, männlich 75 %
- Anteil mit Kindern: weiblich 32 %, männlich 38 %

Die „Exilanten“

Als defizitär wahrgenommene Forschungsbedingungen beziehungsweise Karrieremöglichkeiten sowie eine unsichere politische oder wirtschaftliche Lage im Herkunftsland bilden die treibenden Faktoren für die „Exilanten“. Von gleichrangiger Bedeutung sind für sie außerdem *Pull*-Faktoren wie attraktive Forschungsbedingungen in Deutschland beziehungsweise an den deutschen Hochschulen. Die Attraktivität wird dabei tendenziell eher dem Expertenstatus bestimmter Wissenschaftler zugeschrieben als der Reputation der Einrichtung oder dem Standort Deutschland im Allgemeinen.

Die Biographien dieser Gruppe sind stärker als bei den übrigen Typen durch vorhergehende Auslandsaufenthalte geprägt. Es ist davon auszugehen, dass einige der Befragten bereits in einer *Culture of Migration*⁵⁸ aufgewachsen sind. Sie gelangen oftmals frühzeitig zu der Erkenntnis, dass für ihre wissenschaftliche Qualifikation und Karriere der **Weg ins Ausland nahezu alternativlos** ist. Oft wird zunächst die grundsätzliche Entscheidung für die Migration getroffen, wobei das genaue Ziel noch undefiniert bleibt.

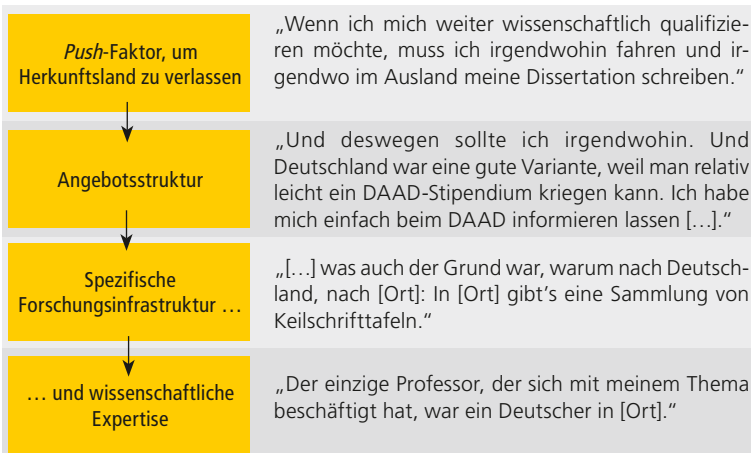
Zwar spielt in zahlreichen Fällen – wie dem in Abbildung 20 zitierten – auch die Wahrnehmung, dass die Forschung im Herkunftsland international nicht konkurrenzfähig sei, eine wichtige Rolle für die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen. Ausschlaggebend ist jedoch für die große Mehrheit der „Exilanten“ der Eindruck, dass wissenschaftliche Karrieren im Herkunftsland eher durch die „richtigen“ Kontakte bestimmt werden

⁵⁸ Massey et al. 1993.

denn durch meritokratische Prinzipien. Ein Blick auf die Einschätzung der eigenen Karriereperspektiven zeigt: 60 % betrachten eine wissenschaftliche Karriere im Heimatland als nicht oder eher nicht, weitere 21 % als nur in eingeschränkter Weise realisierbar.

Die „Exilanten“ zeichnen sich durch einen breiten Suchradius aus und **ziehen viele Optionen in Betracht**. Nur knapp 25 % von ihnen konzentrierten sich bei der Bewerbung ausschließlich auf die aktuelle Hochschule; dies ist der geringste Anteil unter allen Motivationstypen. 70 % bewarben sich zusätzlich an einer Einrichtung außerhalb Deutschlands. Die „Exilanten“ haben seltener Vorkontakte zur gegenwärtigen Einrichtung; sie profitieren vermutlich weniger von bereits bestehenden Netzwerken oder konnten diese nicht im gleichen Ausmaß wie ihre Kollegen knüpfen. Andererseits – und hierin unterscheiden sie sich deutlich von den „Gelegenheitsorientierten“ – spielt für ihre Standortentscheidung die spezifische Expertise in der Arbeitsgruppe oft eine entscheidende Rolle. Sie gehen dorthin, wo sie adäquate Möglichkeiten (im Hinblick auf Expertise sowie Infrastruktur) und Gelegenheiten (in Form von Stellenangeboten oder Stipendien) vorfinden.

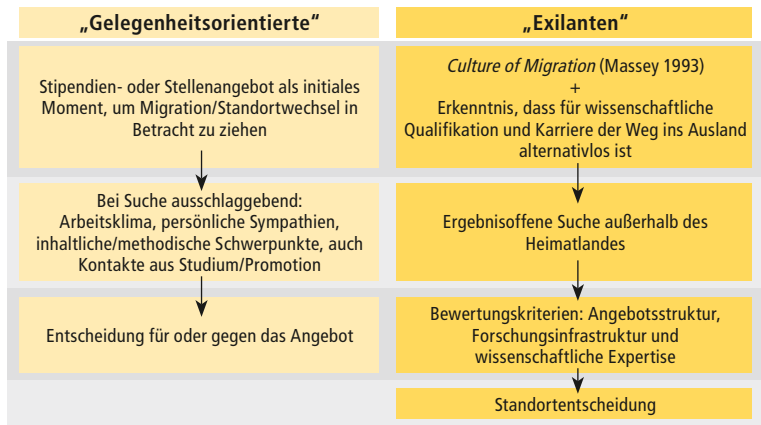
ABBILDUNG 20 VERKETTUNG VON GRÜNDEN BEI EINER STANDORTENTSCHEIDUNG



Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf qualitativem Interview mit einer Geisteswissenschaftlerin aus Osteuropa.

Abbildung 21 zeigt beispielhaft, wie sich der ursprünglich ergebnisoffene Suchprozess infolge der Erkenntnis, dass die Migration für die weitere Karriere unerlässlich ist, nach und nach zu einer konkreten Entscheidung entwickelt. Im Gegensatz zu den „Gelegenheitsorientierten“ bildet das Stellenangebot oder die Finanzierungsmöglichkeit nicht das initiale Moment für die Entscheidung, sondern ist ein Faktor unter anderen.

ABBILDUNG 21 VERGLEICH DER ASSOZIATIONSKETTEN ZUR STANDORTWAHL ZWISCHEN „GELEGENHEITSORIENTIERTEN“ UND „EXILANTEN“



Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf den qualitativen Interviews und dem *Onlinesurvey* der MIND-Studie.

Viele der „Exilanten“ sehen ihre Zukunft in Deutschland 41 % beabsichtigen, länger als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass sie annehmen, ihre beruflichen Ziele hierzulande gut erreichen zu können. Eine Rückkehr ins Herkunftsland ist wenig wahrscheinlich: Nicht einmal jeder Fünfte hält seine individuellen Karriereperspektiven dort für umsetzbar; jedoch sehen 52 % eine Karriere in Deutschland als realisierbar an (vgl. auch Abbildung 19).

Obwohl viele der „Exilanten“ ihre beruflichen Perspektiven in Deutschland durchaus positiv bewerten, bereits seit längerem in Deutschland leben und auch längerfristig hier bleiben möchten, fühlen sie sich **in Deutschland insgesamt schlecht eingebunden**: Ihre Kontakte beschränken sich vor allem auf andere Wissenschaftler. 37 % haben nie oder nur selten Kontakt zu Deutschen außerhalb der Hochschule. 38 % beschreiben ihre soziale Integration außerhalb der Hochschule als eher schlecht oder sogar sehr schlecht.

Eine hohe Mobilität und häufige Standortwechsel spiegeln sich auch in der privaten Situation wider: Vor allem die Wissenschaftlerinnen leben seltener in einer festen Partnerschaft (61 %) und sind auffallend oft kinderlos (13 % der Frauen haben Kinder, im Vergleich zu 41 % der Männer). Für keinen anderen Motivationstyp ist in dieser Frage ein so ausgeprägter Unterschied zwischen den Geschlechtern beobachtbar. Die Partner der „Exilanten“ stammen in der Regel nicht aus Deutschland (88 %).

„EXILANTEN“: WICHTIGE MERKMALE AUF EINEN BLICK

- Überrepräsentierte Fachbereiche: Gesundheitswissenschaften/Medizin, Mathematik/Informatik, Physik, Biologie
- Überrepräsentierte Herkunftsregionen: Südeuropa, Osteuropa
- Anteil Wissenschaftler mit Anstellung an einer dt. Hochschule: 88 %
- Anteil mit Promotion in Deutschland: 16 %
- Bewerbungsverhalten: Bewerbung ausschließlich an der derzeitigen Hochschule, an anderen deutschen Hochschulen, im Ausland
- Anteil Frauen: 43 %
- Anteil in fester Partnerschaft: weiblich 61 %, männlich 72 %
- Anteil mit Kindern: weiblich 13 %, männlich 41 %

„Familiär Etablierte“

Die „familiär Etablierten“ sind vor allem nach Deutschland zugewandert, weil der **Lebenspartner oder die Familie bereits in Deutschland** lebte. Den übrigen Motiven messen sie im Vergleich zu allen anderen Motivationstypen eher durchschnittliche Bedeutung bei.

Die „familiär Etablierten“ sind in allen Fachbereichen ähnlich häufig vertreten. Insbesondere unter den Nordeuropäern (30 %), Australiern (22 %), Nordamerikanern (19 %) und Westeuropäern (18 %) sind sie sehr häufig zu finden. Unter den „familiär Etablierten“ ist der Frauenanteil besonders hoch (52 %).

Ihr Suchradius für eine Beschäftigung oder Gasteinrichtung war wesentlich stärker als bei den anderen Motivationstypen **auf Deutschland beschränkt**. Ein Drittel bewarb sich ausschließlich an der derzeitigen Hochschule, 49 % an einer anderen deutschen Hochschule und nur 31 % zogen eine Tätigkeit im Ausland in Betracht.

Im Gegensatz zu den übrigen Befragten haben überdurchschnittlich viele „familiär Etablierte“ bereits in Deutschland studiert (9 %) oder promoviert (28 %), sie sind also schon in früheren Karrierephasen zugewandert.

Angehörige dieser Gruppe sind in Deutschland verwurzelt: Im Durchschnitt leben sie schon mehr als fünf Jahre hier (zum Vergleich: Der Mittelwert für alle Typen liegt bei 3,8 Jahren) und 54 % **beabsichtigen, für mindestens fünf weitere Jahre in Deutschland zu bleiben**. Dies ist mit Abstand der höchste Anteil unter allen Motivationstypen. Die „familiär Etablierten“ fühlen sich mit Abstand am besten sozial integriert und pflegen intensive Kontakte auch zu Deutschen außerhalb der Hochschule.

Dies hängt vor allem mit ihrer privaten Lebenssituation zusammen. Die „familiär Etablierten“ leben wesentlich häufiger **in einer festen Partnerschaft** (90 %), oftmals sind sie mit einem deutschen Partner liiert (56 %). Sie haben häufiger Kinder, die in den meisten Fällen unter 18 Jahre alt sind und im gemeinsamen Haushalt leben. Von allen Befragten ist diese Gruppe am wenigsten bereit, für ihre wissenschaftliche Karriere auf das familiäre Zusammenleben zu verzichten. 56 % geben an, dass ihnen das Zusammenleben wichtiger ist, als weiterhin eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen.

Tabelle 9 fasst die zentralen Charakteristika der fünf Motivationstypen zusammen.

TABELLE 9 CHARAKTERISTIKA DER MOTIVATIONSTYPEN AUF EINEN BLICK

Motivationstyp	„Fokussierte“	„Sojourner“	
Dominantes Motiv bei der Standortwahl	Aktive und gezielte Suche nach passender Einrichtung und Position	Deutschland als Karriere-sprungbrett, Neugier auf Auslandserfahrung an sich	
Fokussierung auf Deutschland	Eher hoch	Sehr hoch, auch kulturelles Interesse	
Fokussierung auf Hochschule	Sehr hoch	Sehr hoch	
Mobilitäts-vorerfahrungen	Eher gering	Eher gering, in vielen Fällen sogar erstmalig längerer Auslandsaufenthalt	
Perspektive	Mittelfristig in Deutschland, Karriere im Heimatland aber vorstellbar	Klare Rückkehrabsicht ins Heimatland, Aufenthalt in Deutschland von 1 bis 3 Jahren angestrebt	
Typische Herkunftsregionen	Osteuropa, Afrika (exkl. Nordafrika), MENA, Südosteuropa	Ostasien	
Typische Fachbereiche	Keine	Fachliche Fokussierung auf Chemie, Medizin, Gesundheits-, Ingenieurwissenschaften	

„FAMILIÄR ETABLIERTE“: WICHTIGE MERKMALE AUF EINEN BLICK

- Überrepräsentierte Fachbereiche: keine
- Überrepräsentierte Herkunftsregionen: Nordeuropa (mit Abstand), Australien, Nordamerika, Westeuropa
- Anteil Wissenschaftler mit Anstellung an einer dt. Hochschule: 78 %
- Anteil mit Promotion in Deutschland: 28 %
- Anteil Frauen: 52 %
- Anteil in fester Partnerschaft: weiblich 92 %, männlich 88 %
- Anteil mit Kindern: weiblich 43 %, männlich 55 %

	„Gelegenheitsorientierte“	„Exilanten“	„Familiär Etablierte“
	Stellen- oder Stipendienangebot	Migration alternativlos, ergebnisoffene Suche nach optimalen Forschungsbedingungen	Zuwanderung, da Partner/Familie bereits in Deutschland lebt
	Sehr gering	Sehr gering	Sehr hoch
	Sehr gering	Sehr gering	Eher gering
	Oft im Studium	Oft vorherige Auslandsaufenthalte, da frühe Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen	Oft bereits Studium oder Promotion im Ausland, insbesondere in Deutschland
	Eher regionale Präferenz für Europa, aber flexibel	Rückkehr in Herkunftsland ausgeschlossen, ansonsten flexibel in der Länder- und Standortwahl	Eher in Deutschland
	Westeuropa	Ost- und Südeuropa	Besonders Nordeuropa, aber auch Australien, Nordamerika, Westeuropa
	Umwelt-/Geowissenschaften, Mathematik/Informatik, Sprach- und Kulturwissenschaften, Geistes- und Kunstwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Gesundheitswissenschaften/ Medizin, Mathematik/ Informatik, Physik, Biologie	Keine

4.4 MOTIVE UND ANLÄSSE FÜR TEMPORÄRE AUFENTHALTE

Seit einigen Jahren ist ein Trend zu kürzeren und flexibleren Gastaufenthalten beobachtbar, insbesondere im Postdoc-Bereich. Neben der Betrachtung von allgemeinen Mobilitätsmotiven werden daher hier auch **temporäre Aufenthalte** in den Blick genommen. Als temporär werden Aufenthalte verstanden, die nicht mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule einhergehen, unabhängig davon, wie lange diese Aufenthalte dauern und ob eventuell später ein Übergang in eine Anstellung stattfinden könnte.

- Mit welchen Zielen kommen internationale Wissenschaftler für temporäre Aufenthalte an deutsche Hochschulen?
- Variieren diese Ziele je nach Fachbereich und Karrierephase?
- Wie beziehungsweise in welchen Kontexten kommen die Aufenthalte zustande und inwiefern schließen sie an vorausgehende Kontakte zur Gasthochschule an?

Ziele temporärer Auslandsaufenthalte

Festzuhalten ist zunächst, dass sich die Motive für wissenschaftliche Auslandsaufenthalte nicht grundsätzlich nach der Länge des Aufenthaltes unterscheiden: Die Forschungsbedingungen und die Reputation des Wissenschaftsstandortes sind meist das entscheidende Kriterium. Temporäre Aufenthalte verfolgen allerdings häufiger spezielle Ziele, und die Pläne entstehen selten erst, weil sich eine bestimmte Gelegenheit ergeben hat.

TABELLE 10 ZIELE TEMPORÄRER AUSLANDSAUFENTHALTE
(Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)

Ziel des Aufenthaltes	Anteil der Nennungen	Anteil Befragter
Freiraum für vertiefte Bearbeitung eines eigenen Forschungsthemas	19	78
Kennenlernen anderer Methoden/Arbeitstechniken	17	73
Pflege und Aufbau von wissenschaftlichen Kontakten	16	68
Arbeit an einer Publikation	15	64
Planung eines gemeinsamen Forschungsvorhabens	10	44
Nutzung bestimmter Infrastruktur	10	40
Umsetzung eines gemeinsamen Forschungsvorhabens	10	40
Vortragsreise	2	8
Sonstiges	1	5
Gesamt	100	420

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 413; nur Personen ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule.

78 % der Befragten möchten mit ihrem Aufenthalt vor allem Freiraum für die vertiefte **Bearbeitung eines eigenen Forschungsthemas** erhalten. Dieser Grund ist für alle Wissenschaftler hochrelevant, unabhängig von ihrer Karrierestufe. Er stützt auch den Befund einer weiteren Studie, der lautet, dass der Aufenthalt als bewusster Ausstieg aus dem üblicherweise hektischen Arbeitsalltag geplant wird und als Freiraum für eine intensive Forschungstätigkeit in einer anregenden Umgebung wahrgenommen wird.⁵⁹ Bei den Anlässen stehen unter anderem der Kompetenzerwerb, also das Erlernen neuer Arbeitstechniken und Methoden (73 %), sowie die Arbeit an einer gemeinsamen Publikation (64 %) im Vordergrund. Ersteres ist vor allem in der frühen Postdoc-Phase und bei längeren Aufenthalten wichtig. Die Umsetzung eines gemeinsamen Publikationsvorhabens ist hingegen ein klassischer Anlass für einen Kurzaufenthalt (73 %) und für Wissenschaftler typisch, deren Promotion schon länger zurückliegt (78 %) – vermutlich, da sie aufgrund anderer Verpflichtungen im Alltag sonst wenig Raum dafür finden. Zwei von fünf Befragten möchten außerdem eine spezifische Infrastruktureinrichtung nutzen.

Auch die Pflege und der **Ausbau beruflicher Netzwerke** ist ein typischer Anlass für einen temporären Auslandsaufenthalt (68 %), unabhängig vom Karrierestadium des einzelnen Wissenschaftlers. Sehr viel seltener werden tatsächlich gemeinsame Forschungsvorhaben geplant (44 %) und bearbeitet (40 %). Besonders die Wissenschaftler mit langjähriger Postdoc-Erfahrung nutzen eine solche Möglichkeit. Dies überrascht angesichts der Befunde anderer Studien: Als typisch wurde dort erachtet, dass gerade in frühen Karrierephasen Auslandsaufenthalte genutzt werden, um konkrete Forschungsfragen beziehungsweise spezifische Themen zu bearbeiten oder Publikationsvorhaben in Angriff zu nehmen, während die Netzwerkpflege und die Kontaktaufnahme eher bei etablierten Wissenschaftlern im Vordergrund steht.⁶⁰

Mit Abstand am seltensten dienen die Aufenthalte Vortragsreisen (insgesamt 8 %), was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass sich der überwiegende Anteil der Befragten in der früheren und mittleren Postdoc-Phase befindet. Unter den Wissenschaftlern mit mehr als zehn Jahren Postdoc-Erfahrung nutzen 17 % den Kurzaufenthalt für eine Vortragsreise.

⁵⁹ Jöns 2003.

⁶⁰ Ackers 2005b, Jöns 2003.

Unterschiede bei temporären Auslandsaufenthalten nach Fachbereichen

Prägend für die inhaltliche Ausrichtung und Ausgestaltung der Auslandsaufenthalte sind jedoch vor allem die jeweiligen **Fachkulturen**. Vergleicht man die einzelnen Fachgebiete, so lassen sich drei spezifische Muster in der Nutzung erkennen (Abbildung 22).

ABBILDUNG 22 *FACHSPEZIFISCHE MUSTER IN DER NUTZUNG VON TEMPORÄREN AUSLANDSAUFENTHALTEN*

<p>Mobilität für Individualvorhaben</p> <p>Charakteristische Ziele:</p> <p>Freiraum für eigene Forschung schaffen, Arbeit an Publikationen, Pflege und Aufbau wissenschaftlicher Kontakte</p> <p>Untypisch/weniger relevant:</p> <p>Erlernen neuer Arbeitstechniken und Umsetzung gemeinsamer Vorhaben</p> <p>Fachbereiche</p> <p>Sprach- und Kulturwissenschaften, Geistes- und Kunstwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</p>	<p>Mobilität für gemeinsame Forschungsvorhaben</p> <p>Charakteristische Ziele:</p> <p>Erlernen von Methoden und Arbeitstechniken, Planung und Umsetzung konkreter Forschungsvorhaben</p> <p>Untypisch/weniger relevant:</p> <p>Netzwerken und Kontaktpflege sowie Umsetzung konkreter Publikationsvorhaben</p> <p>Fachbereiche</p> <p>„Laborwissenschaften“: Physik, Biologie, Chemie, Mathematik/ Informatik, weniger Umwelt- und Geowissenschaften</p>	<p>Mobilität zum Kompetenzerwerb</p> <p>Charakteristische Ziele:</p> <p>Alleinige Fokussierung auf Kompetenzerwerb</p> <p>Untypisch/weniger relevant:</p> <p>Gemeinsame Forschungs- und Publikationsvorhaben sowie wissenschaftliche Kontaktpflege</p> <p>Fachbereiche</p> <p>Gesundheitswissenschaften/ Medizin</p>
--	--	--

Quelle: MIND-Onlinebefragung, eigene Darstellung.

Die Nutzung von temporären Auslandsaufenthalten als Freiraum für eigene Projekte ist vor allem in den Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften verbreitet. Die Planung oder Umsetzung gemeinsamer Forschungsvorhaben ist in diesen Fachbereichen eher von untergeordneter Bedeutung. Das lässt darauf schließen, dass hier vorrangig individuelle Projekte bearbeitet werden. Auffällig ist, dass in diesen Fachbereichen ein vergleichsweise großer Teil der Aufenthalte mit dem Ziel angetreten wird, bestimmte Infrastruktureinrichtungen zu nutzen. Jeder zweite Sprach- und Kulturwissenschaftler kommt dafür nach Deutschland. Dies könnten beispielsweise bestimmte Sammlungen oder Datenbestände sein, die nur vor Ort und an der speziellen Forschungseinrichtung zur Verfügung stehen.

Ganz anders verhält es sich in den natur- und technikwissenschaftlich ausgerichteten Fachbereichen, in denen häufiger die Arbeit an einem konkreten Forschungsprojekt beziehungsweise dessen Planung im Vordergrund steht. Eine Ausnahme bilden die Chemiker, welche nur recht selten die Arbeit an einem konkreten Projekt anstreben (30 %). Die Nutzung bestimmter Infrastruktureinrichtungen steht unter den Natur- und Technikwissenschaftlern jedoch wesentlich seltener im Mittelpunkt, als es für diese Fachbereiche vermutet werden könnte (ca. 20 bis 40 %).

Die Umwelt- und Geowissenschaftler heben sich von den MINT-Fächern ab: Die Aufenthalte sind hier sehr häufig damit verknüpft, bestimmte Infrastruktureinrichtungen zu nutzen (60 %) und gemeinsame Publikationsvorhaben anzugehen (77 %).

Die Medizin- und Gesundheitswissenschaften grenzen sich von den zuvor beschriebenen Gruppen insofern ab, als sich die Befragten vor allem dem Erlernen neuer Methoden und Arbeitstechniken widmen möchten. Individuelle oder gemeinsame Forschungsvorhaben sowie die wissenschaftliche Kontaktpflege treten im Vergleich zu den übrigen Fachgebieten stark in den Hintergrund.

4.5 WEGE AN DEUTSCHE HOCHSCHULEN

In den vorhergehenden Kapiteln wurde untersucht, was Wissenschaftler zu einem Auslandsaufenthalt veranlasst und welche Kriterien bei der Auswahl einer Hochschule entscheidend sind. Nachfolgend soll nun Folgendes genauer betrachtet werden:

- Wurden alternative Hochschulen im In- oder Ausland in Betracht gezogen?
- Wie kam der Kontakt zur deutschen Hochschule zustande?
- Wie häufig bestanden Vorkontakte zur Hochschule in Deutschland?

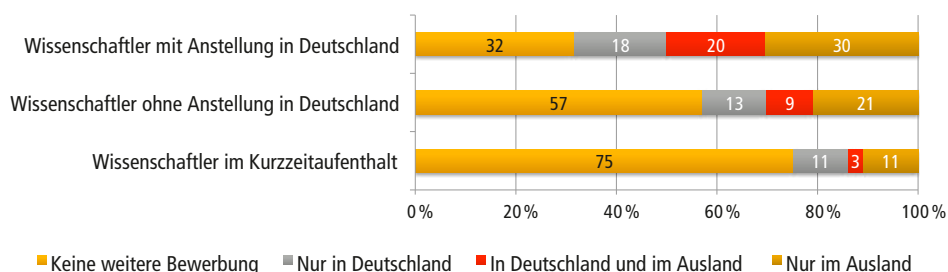
Das Wissen darüber, welche Alternativen bei der Suche in Betracht gezogen wurden und über welche Wege der Kontakt zur deutschen Hochschule zustande kam, erlaubt Schlussfolgerungen für Rekrutierungspotentiale und -strategien.

Alternativen zu deutschen Hochschulen

Das Bewerbungsverhalten internationaler Wissenschaftler gibt Aufschluss darüber, wie sehr sie bei der Suche nach einer Beschäftigung oder einer Gastinstitution auf Deutschland beziehungsweise deutsche Hochschulen fokussiert sind und mit welchen Ländern Deutschland um internationale Wissenschaftler konkurriert.

Abbildung 23 verdeutlicht, dass bei Kurzeintaufenthalten in drei von vier Fällen gar keine weitere Hochschule oder Forschungseinrichtung in Betracht gezogen wurde.⁶¹ 11 % der Wissenschaftler im Kurzeintaufenthalt bewarben sich an einer weiteren deutschen Einrichtung, aber nicht im Ausland. 14 % suchten zusätzlich oder ausschließlich im Ausland nach einer Gastinstitution.

ABBILDUNG 23 BEWERBUNGEN BEI DER SUCHE NACH EINER GASTINSTITUTION BZW. EINER BESCHÄFTIGUNG



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.522.

Auch 57 % der Wissenschaftler ohne Anstellung an einer deutschen Hochschule waren während ihrer Bewerbung bereits auf ihre derzeitige Einrichtung festgelegt. 13 % bewarben sich ausschließlich an weiteren deutschen Einrichtungen, weitere 30 % zusätzlich oder ausschließlich im Ausland.

Am geringsten auf Deutschland und eine bestimmte Hochschule fokussiert waren diejenigen Wissenschaftler, die aktuell an einer deutschen Hochschule angestellt sind. Aus dieser Gruppe bewarb sich nur knapp jeder Dritte ausschließlich bei seinem derzeitigen Arbeitgeber. 18 % zogen weitere deutsche Einrichtungen in Betracht, jeder Zweite suchte zusätzlich oder ausschließlich im Ausland nach einer Beschäftigung beziehungsweise Gastinstitution.

Auch wenn sich der Fokus bei der Suche unterscheidet: Bei denjenigen, die sich parallel im Ausland bewarben, herrschte große Einigkeit über ihre **Länderpräferenzen**. Die meisten der Bewerbungen außerhalb Deutschlands entfielen auf die Vereinigten Staaten (18 % der Nennungen) und Großbritannien (15 %). Es folgten Frankreich mit 10 % der Bewerbungen, die Schweiz (7 %), die Niederlande (6 %) und Kanada (5 %).⁶²

⁶¹ Wortlaut der Frage: „Haben Sie sich bei der Suche nach einer Stelle beziehungsweise einer Gastinstitution bei weiteren Forschungseinrichtungen beworben?“

⁶² Auch wenn Bewerbungen ausgeschlossen werden, die an Forschungseinrichtungen im Herkunftsland der jeweiligen Befragten gerichtet waren, ändert sich diese Rangreihung nicht.

Der **Vergleich zwischen den Fachgebieten** zeigt nur leichte Verschiebungen in den Präferenzen, lässt aber erste Schlussfolgerungen zur Attraktivität der jeweiligen Fachbereiche in Deutschland im internationalen Vergleich zu. So bewarben sich in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften überproportional viele Wissenschaftler in den Niederlanden (10 %). In der Mathematik und der Informatik war insbesondere Kanada attraktiver als in den anderen Fachbereichen (6 %). In der Chemie und den Ingenieurwissenschaften konkurriert Deutschland im Wesentlichen mit den Vereinigten Staaten. Hier fällt der Vorsprung der USA vor allen anderen Ländern einschließlich Großbritanniens besonders groß aus: 22 beziehungsweise 23 % der Befragten bewarben sich neben Deutschland auch in den USA. Die Dominanz der angelsächsischen Länder wird nur in der Biologie sowie in den Medizin- und Gesundheitswissenschaften durchbrochen: Hier konkurrieren deutsche Forschungseinrichtungen und Hochschulen zusätzlich stark mit Frankreich (14 beziehungsweise 16 % der Befragten).

TABELLE 11 WICHTIGSTE ZIELLÄNDER FÜR BEWERBUNGEN AUSSERHALB DEUTSCHLANDS
NACH FÄCHERGRUPPEN

Rang	Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	Naturwissenschaften	Lebenswissenschaften	Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik	Gesamt
1	USA (20 %)	USA (18 %)	Frankreich (15 %)	USA (19 %)	USA (18 %)
2	GB (17 %)	GB (14 %)	USA (14 %)	GB (13 %)	GB (15 %)
3	Niederlande (7 %)	Frankreich (10 %)	GB (12 %)	Frankreich (11 %)	Frankreich (10 %)
4	Frankreich (6 %)	Schweiz (7 %)	Niederlande (8 %)	Kanada (7 %)	Schweiz (7 %)
5	Schweiz (5 %)	Niederlande (6 %)	Schweiz (8 %)	Schweiz (7 %)	Niederlande (6 %)

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.471; Ländernennungen.

Vorkontakte nach Deutschland?

41 % der befragten Wissenschaftler pflegten bereits vor ihrem Aufenthalt Beziehungen zur deutschen Hochschule beziehungsweise den dort beschäftigten Mitarbeitern. Wie häufig Vorkontakte bestehen, hängt davon ab, in welchem Kontext der Auslandsaufenthalt stattfindet, aus welchem Land der Wissenschaftler kommt und ob etablierte Kooperationsbeziehungen existieren. Aufenthalte an deutschen Hochschulen bauen häufig auf Kontakten auf, die während der akademischen Ausbildung geknüpft wurden (42 %), oder sie schließen an vorherige Aufenthalte an derselben Hochschule an. Von etwas geringerer Bedeutung sind Vorkontakte, die über klassische Formen des wissenschaftlichen Austausches beziehungsweise der Zusammenarbeit zustande kommen, wie Konferenzen (14 %), gemeinsame Publikationen (19 %) oder Projektarbeit (19 %).

Informationsveranstaltungen und Fachmessen (20 %) besitzen einen ähnlichen Stellenwert für die Rekrutierung. Eine Vermittlung des Kontaktes über Dritte wurde in der Onlinebefragung nur sehr selten angeführt, obwohl in den qualitativen Interviews häufiger Situationen geschildert wurden, in denen Betreuer beziehungsweise Professoren den Erstkontakt zu Laboren oder Arbeitsgruppen herstellten, zu denen vorher keine direkten Beziehungen bestanden.

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen außerdem, dass Kurzzeitaufenthalte und Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen auf sehr unterschiedlichen Wegen zustande kommen.

TABELLE 12 BERUFLICHE VORKONTAKTE ZUR HOCHSCHULE BZW. ZU WISSENSCHAFTLERN AN DER HOCHSCHULE (Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)

Vorkontakt vorhanden?	Wissenschaftler ...			Gesamt
	im Kurzzeit-aufenthalt	ohne Anstellung in Deutschland	mit Anstellung in Deutschland	
Nein	20	38	45	59
Ja	80	62	55	41
Wenn Vorkontakt bestand, kam dieser zustande durch ...				
Gespräche auf Fachkonferenzen/Tagungen	6	19	14	14
Vermittlung über Dritte	4	4	4	4
Studium/Promotion/Weiterqualifikation	35	40	45	42
gemeinsame Publikation(en)	13	14	23	19
ein gemeinsames Forschungsprojekt/Forschungskooperation	30	13	18	19
eine vorausgehende Tätigkeit an derselben Einrichtung (zum Beispiel als studentische Hilfskraft, Mitarbeiter, Stipendiat, mit Werkvertrag)	49	24	28	30
Informationsveranstaltungen oder Messen	32	19	17	20
Sonstiges	10	7	9	9

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532; Personen mit Vorkontakten: N = 911.

Kurzzeitaufenthalte dienen meist dem **Austausch in bereits etablierten Netzwerken**. An welcher Hochschule der Auslandsaufenthalt verbracht wird, steht meist bereits zu Beginn der Planung fest; 80 % der Befragten im Kurzzeitaufenthalt pflegten vorab Kontakte zur Gasteinrichtung. Sie verfügen oft über eine relativ intensive persönliche Beziehung zur Gasteinrichtung oder den dort beschäftigten Wissenschaftlern. 49 % der Befragten waren dort zuvor tätig, gut jeder Dritte ist durch vorherige Qualifikationsphasen mit den Kollegen oder Vorgesetzten vertraut. Weitere 30 % kooperieren ohnehin in einem Forschungsprojekt miteinander. Auch auf Informationsveranstaltungen und Messen werden Kontakte geknüpft, die später in Auslandsaufenthalten münden. Sehr viel seltener kommen Kurzzeitaufenthalte über offenerere und unverbindlichere Formen des wissenschaftlichen Austausches wie Konferenzbesuche, Empfehlungen Dritter oder gemeinsame Publikationen zustande.

Unter den **Wissenschaftlern mit Anstellung in Deutschland** bestanden, wie Tabelle 12 zeigt, vor dem Antritt der Beschäftigung seltener Vorkontakte (55 %). Im Gegensatz zur Planung von Kurzzeitaufenthalten wird der Weg in eine Anstellung wesentlich häufiger durch den wissenschaftlichen Austausch im Rahmen von Konferenzen oder gemeinsamen Publikationen geebnet. Verfüigten die heute angestellten Wissenschaftler bereits über Vorkontakte (45 %), so kamen diese sehr häufig durch das Studium oder die Promotion zustande (45 %). Dies lässt sich auf zweierlei Arten interpretieren: Es kann einerseits bedeuten, dass die Befragten bereits an der Hochschule promovierten und im Anschluss dort weiter tätig waren. Oder aber sie arbeiten heute in Arbeitsgruppen ehemaliger Betreuer, die zuvor ebenfalls an anderen Einrichtungen in Deutschland oder im Ausland tätig waren. Die Daten der MIND-Studie zeigen zudem, dass die Vorkontakte zu den derzeitigen Kollegen und Vorgesetzten sogar häufig im Ausland zustande kamen, also nicht auf Studien- oder Promotionsaufenthalte an deutschen Forschungseinrichtungen zurückgehen. Typisch sind meist langjährige Beziehungen zu den Lehrstuhlinhabern, über welche der wissenschaftliche Nachwuchs aus dem Ausland rekrutiert wird:

„Aber das ist in dieser Arbeitsgruppe auch gang und gäbe. Also mein Chef, Professor [Nachname des aktuellen Lehrstuhlinhabers], der fördert das auch sehr stark, dass er versucht, immer aus dem Ausland Studenten oder Doktoranden einfach anzuwerben, um irgendwelche Projekte mit denen zusammen zu machen. Und halt zwischen unserer Arbeitsgruppe in Ungarn und der Arbeitsgruppe hier bestand schon seit einer Ewigkeit eine Zusammenarbeit. Also auch vor mir waren schon Studenten da beziehungsweise gerade, als ich gekommen bin, war einer unserer früheren Studenten gerade Postdoc in der Gruppe. Das heißt, wir hatten traditionell schon gute Beziehungen.“

Naturwissenschaftler, Südosteuropa

Seitens der Hochschulen und wissenschaftspolitischer Akteure werden viele Anstrengungen unternommen, um wissenschaftliche Mobilität auch über nationale Grenzen hinweg zu erleichtern. Dabei geht es sowohl darum, den Austausch zwischen den bisher eher national organisierten akademischen Arbeitsmärkten zu ermöglichen, formelle Hürden abzubauen und hochschulübergreifende Informationsangebote bereitzustellen, als auch darum, praktische Unterstützung vor Ort an den Hochschulen zu leisten und eine Willkommenskultur zu etablieren.

In der Vergangenheit wurden akademische Arbeitsmärkte als national orientiert wahrgenommen.⁶³ Zudem wurde insbesondere im fortgeschrittenen Karrierestadium die Rückkehr in das Ursprungsland oft als problematisch erlebt, da häufig etablierte Verfahren fehlen, um einen angemessenen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Initiativen wie die „Europäische Charta für Forscher“⁶⁴ zielen darauf ab, **Mobilitätshindernisse auf institutioneller Ebene** abzubauen, das heißt vor allem die formelle Kompatibilität von Beschäftigungsverhältnissen zu verbessern, die Anerkennung von Qualifikationen zu erleichtern und so die internationale Rekrutierung von Personal zu fördern.

Potentielle Hindernisse für den einzelnen Wissenschaftler können an verschiedenen Punkten im Mobilitätsprozess auftreten. Bei der Planung eines Aufenthaltes stellt sich vor allem die Frage, wie man eine geeignete Gasteinrichtung oder Stelle findet, wie man den Aufenthalt finanziert und wie man familiäre Belange organisiert. Je nachdem, ob eine Anstellung an der deutschen Hochschule vorgesehen ist oder eine Finanzierung über ein Stipendium erfolgt, ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen. Im Fall einer Anstellung müssen Qualifikationen und Arbeitserfahrung anerkannt und ein Arbeitsvertrag ausgehandelt werden. Dies setzt voraus, dass der internationale Wissenschaftler weiß, wie Bewerbungs- und Auswahlprozesse, aber auch wissenschaftliche Positionen ausgestaltet und Gehaltsstrukturen im betreffenden Gastland organisiert sind.

⁶³ Vgl. Burkhardt 2008, Musselin 2004.

⁶⁴ EC 2005.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- 62 % der internationalen Wissenschaftler sind überwiegend bis sehr zufrieden mit der Unterstützung durch die deutsche Hochschule.
- 87 % der Kurzzeitgäste zeigen sich überwiegend bis sehr zufrieden; unter den an deutschen Hochschulen angestellten Mitarbeitern sind dies nur 54 %.
- Befragte an kleineren Hochschulen sind im Durchschnitt zufriedener mit der Betreuung als solche an großen Universitäten oder Technischen Universitäten.
- Die größten Herausforderungen im Mobilitätsprozess sind die Wohnungssuche, der Erwerb von Deutschkenntnissen und der eines grundlegenden Verständnisses für das deutsche Karriere- und Wissenschaftssystem.
- Informelle Unterstützung durch Kollegen ist besonders relevant für das Verständnis von Arbeitsabläufen, die Karriereplanung und das Knüpfen von Netzwerken.
- Personen aus EU-Drittstaaten sehen sich nicht grundsätzlich mit größeren Problemen konfrontiert; Handlungsbedarf besteht jedoch bei Visa-Angelegenheiten und Aufenthaltsgenehmigungen.
- Gute Deutschkenntnisse erleichtern vor allem das Verständnis des deutschen Karriere- und Wissenschaftssystems, das Netzwerken sowie die Wohnungssuche. Für die meisten hochschulinternen Verwaltungsangelegenheiten bringen sie keinen weiteren Vorteil.

Wer organisiert die Unterstützung internationaler Wissenschaftler an den Hochschulen?

In den vergangenen Jahren haben viele Hochschulen ihre **Aktivitäten zur Beratung und Unterstützung** internationaler Wissenschaftler ausgebaut und intensiviert. Diese Aufgaben obliegen in den meisten Fällen den Akademischen Auslandsämtern und *Welcome Centern*. Welche Anlaufstellen genau für welche Aufgaben zuständig sind, welche Rolle weitere Akteure wie Personalverwaltungen oder *Career Center* spielen und welche Personal- und Ressourcenausstattung zur Verfügung steht, variiert jedoch beträchtlich zwischen den einzelnen Hochschulen.

Ein Workshop mit Mitarbeitern der Akademischen Auslandsämter und *Welcome Center* im Rahmen der vorliegenden Studie⁶⁵ zeigte, dass der Informationsbedarf weniger in der Nachfrage nach neuen Konzepten und Ideen liegt, sondern darin zu beurteilen, wie bestehende Angebote durch die Wissenschaftler bewertet werden und wie bedeutsam diese im Vergleich zu anderen Kriterien, wie beispielsweise der regionalen

⁶⁵ Der Workshop mit rund 20 Hochschulvertretern fand am 1. Oktober 2014 in Berlin statt.

Willkommenskultur oder der sozialen Integration, für die Zufriedenheit der Wissenschaftler sind. Die MIND-Studie konzentriert sich daher auf die **systematische hochschulübergreifende Bewertung der Betreuungs- und Beratungsbedarfe** sowie der vorhandenen Angebote entlang der folgenden Leitfragen:

- Wie zufrieden sind die Wissenschaftler insgesamt mit dem Aufenthalt und der Betreuung an der deutschen Hochschule?
- Welche organisatorischen Aufgaben werden als besonders schwierig erlebt?
- Wie wichtig ist im Vergleich zu institutionalisierten Angeboten die informelle Unterstützung durch Kollegen und Freunde aus Deutschland oder dem Heimatland?
- Bei welchen Aufgaben ist besondere Unterstützung notwendig?

Die vorliegende Studie eruiert außerdem hochschulübergreifend, (1) wo gegebenenfalls Bedarfe und Potentiale zur Verbesserung der Serviceangebote liegen und (2) wie entscheidend die Servicequalität im Vergleich zu anderen Kriterien (wie den Forschungsbedingungen, der Beschäftigungssituation, der sozialen und beruflichen Situation oder der Lebensqualität am Hochschulstandort) für die Zufriedenheit der internationalen Wissenschaftler insgesamt ist (siehe Kapitel 9).

TABELLE 13 *MÖGLICHE HINDERNISSE IM MOBILITÄTSPROZESS*

Zeitpunkt	Probleme/Hemmnisse
Verlassen des Heimatlandes/ Arbeitgebers	Finden einer geeigneten Gasteinrichtung Finanzielle Unterstützung Familiäre Anforderungen
Aufenthalt im Gastland	Visum und Arbeitserlaubnis Integration der Familie Sozialversicherung
Beschäftigung als Hochschulmitarbeiter	Anforderungen an Sprachkenntnisse Kenntnis über Bewerbungs- und Auswahlprozesse Anerkennung von Qualifikationen und Arbeitserfahrung
Arbeitsvertrag	Informationen über Gehaltsstruktur Aushandeln adäquater Beschäftigung
Karriereweg	Erfüllen von Karriereanforderungen (<i>Tenure Track</i> oder Verbeamtung) Schwierigkeiten bei der Rückkehr ins System des Heimatlandes Transfer von Rentenansprüchen

Quelle: In Anlehnung an Cradden 2007.

5.1 ZUFRIEDENHEIT MIT DER UNTERSTÜTZUNG AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

Das **Gesamtfazit der internationalen Wissenschaftler** zu ihrem Aufenthalt in Deutschland und zur Betreuung durch ihre Hochschule gestaltet sich sehr positiv. Zwei Drittel geben an, zufrieden oder sogar voll und ganz zufrieden mit ihrer Zeit in Deutschland zu sein, nur 8 % bewerten diese als eher negativ.⁶⁶ Ähnlich gestaltet sich das Gesamtbild zur Unterstützung durch die Hochschulen: Auch hier ist eine Mehrheit von 62 % überwiegend beziehungsweise sehr zufrieden.

Wissenschaftler im Kurzaufenthalt sind zufriedener als Wissenschaftler ohne Anstellungsverhältnis an einer deutschen Hochschule. Letztere wiederum ziehen ein positiveres Fazit als die an einer Hochschule Angestellten (Abbildung 24). Während sich 87 % der Kurzzeitgäste überwiegend bis sehr zufrieden zeigen, ist dies unter den an deutschen Hochschulen Angestellten unter den Befragten nur noch gut jeder Zweite (54 %).

Diese Unterschiede können darin begründet sein, dass Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule seltener als solche ohne Anstellung oder im Kurzaufenthalt vom Ausbau der Serviceinfrastruktur für internationale Wissenschaftler an den Hochschulen profitieren, da sie im Rahmen ihrer Einstellung seltener mit diesen Serviceeinrichtungen in Kontakt treten.⁶⁷ Inwiefern dies durch unterschiedliche Arrangements in der Zusammenarbeit zwischen Akademischen Auslandsämtern, *Welcome Centern* und Personalabteilungen begründet ist, kann hier nicht systematisch untersucht werden. Gespräche mit Hochschulvertretern auf den MIND-Workshops zeigten, dass die Art und Intensität der Zusammenarbeit an den Hochschulen jeweils sehr stark variiert.

Ein Faktor, der die Betreuungszufriedenheit signifikant beeinflusst, ist die **Größe der Hochschule**. Befragte an kleineren Hochschulen zeigen sich im Durchschnitt deutlich zufriedener als solche an großen Universitäten oder Technischen Universitäten. Kleine Hochschulen punkten mit Konzepten, die viele Services unter einem Dach bündeln und damit kurze unbürokratische Wege bieten. Sie können ein persönlicheres Betreuungsverhältnis gewährleisten, was an sehr großen Hochschulen nicht leicht umsetzbar ist. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass eine hohe Betreuungszufriedenheit

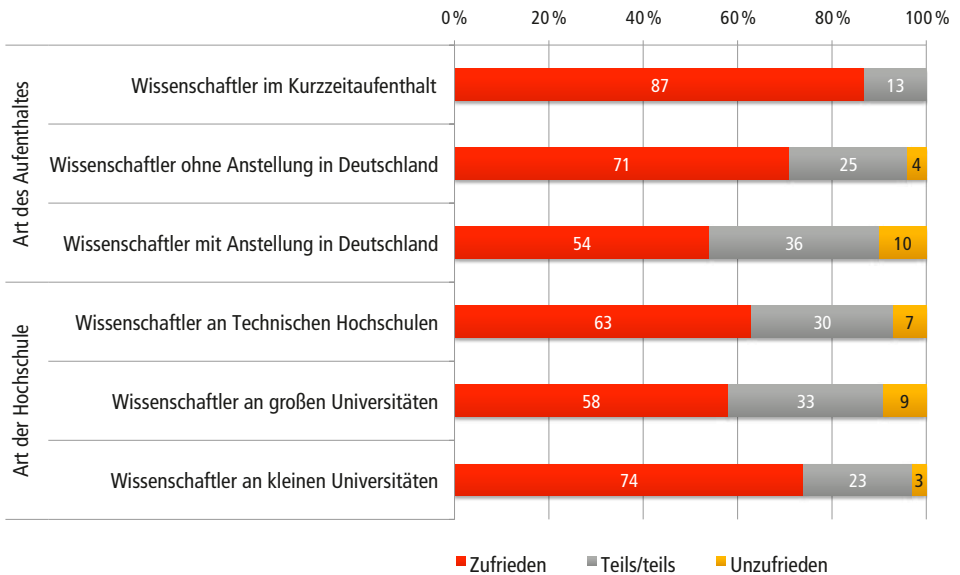
⁶⁶ Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „Voll und ganz zufrieden“. Für die Darstellung wurden jeweils die Werte 1 und 2, 3 bis 5 sowie 6 und 7 zusammengefasst.

⁶⁷ Hier muss außerdem beachtet werden, dass viele Angestellte unter den internationalen Wissenschaftlern bereits seit einigen Jahren in Deutschland tätig sind und der Beginn ihres Aufenthaltes weiter zurückliegt als derjenige der übrigen Befragten. Ein Vergleich zwischen Angestellten, deren Aufenthaltsbeginn bereits mehr als drei Jahre zurückliegt, mit den übrigen zeigt zwar, dass über die Zeit die Zufriedenheit mit der Betreuung durch die Hochschule zunimmt, jedoch ist diese Differenz nur gering. Auch für aktuelle Aufenthalte zeigen sich zudem Angestellte unzufriedener als Wissenschaftler in Kurzaufenthalten und jene ohne Anstellung in Deutschland.

durchaus auch an einzelnen sehr großen Hochschulstandorten erreicht werden kann.

Aufschlussreich ist, wie stark die **Bewertungen an den einzelnen Hochschulstandorten** auseinanderfallen. Hochschulen, die im Mittelwert eine besonders hohe Betreuungszufriedenheit erzielen, zeichnen sich in der Regel auch durch eine sehr homogene Bewertung aus. Dies bedeutet, dass nicht nur eine gute Betreuungsqualität geboten wird, sondern dass diese auch mit großer Konstanz geleistet werden kann und keinen Schwankungen unterliegt. In der Gruppe der Hochschulen, die sowohl eine sehr hohe Zufriedenheit als auch geringe Streuungen in der Bewertung aufweisen, finden sich sowohl große als auch kleinere Hochschulen.

ABBILDUNG 24 ZUFRIEDENHEIT MIT DER BETREUUNG DURCH DIE HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES UND TYP DER HOCHSCHULE



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.461 und N = 1.403.

Hinweis: Skala von 1 „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „Voll und ganz zufrieden“;

Werte 1 und 2, 3 bis 5 sowie 6 und 7 zusammengefasst.

Was bedeutet Service- und Willkommenskultur aus der Perspektive der Wissenschaftler?

Viele Hochschulen haben in den vergangenen Jahren daran gearbeitet, eine Service- und Willkommenskultur zu etablieren. Internationale Wissenschaftler, die bereits seit einigen Jahren in Deutschland tätig sind, betonen, dass sich die Situation grundsätzlich verbessert hat, Vorbehalte abgebaut wurden und der Umgang mit ausländischen Mitarbeitern eher zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Wissenschaftler die Bemühungen an der Hochschule, schnelle und unbürokratische Lösungen für administrative Probleme zu finden, schätzen. Der **persönliche Kontakt und kurze Wege** in der Verwaltung gerade kleinerer Hochschulen werden positiv wahrgenommen:

„Und das hat nicht so viel Zeit gekostet und da konnte man immer vorbeischaun und sagen: ‚Haben Sie die Vorlagen oder so was? Wo kann ich das ausfüllen?‘ Und es funktioniert auf menschlicher Ebene [...]. Wenn man immer diese Trennung hat, irgendwo per E-Mail was zu verschicken oder irgendwie per Post, dann funktioniert das schwieriger.“

Ingenieurwissenschaftler, Osteuropa

Deutlich wird jedoch auch, dass vielerorts noch Potential besteht, sich im Umgang mit internationalen Wissenschaftlern **offener und service-orientierter** zu zeigen. Dies erfordert nicht zwangsläufig immer hohen Ressourceneinsatz. Oftmals kann bereits durch kleine Verhaltensänderungen wie das Öffnen von Türen eine große Wirkung erreicht werden:

„Also ich find’s einfach komisch, dass man vor einer Sekretariatstür einfach so steht. Man weiß nicht mal sicher: Ist die drin? Arbeitet die? Ist die am Telefon? Warum sagt sie nicht ‚Ja bitte‘? Jeder ist so in seiner eigenen Welt. Man möchte nicht mit den Anderen so Kontakt haben. [...] Also so dunkle Flure, wo nur ein kleines Licht ist und alle Türen sind zu und man hört auch nicht so richtig, ob man reingehen darf oder nicht. Und man hat immer so das Gefühl, es gibt kein Service. Die Leute wollen einfach nur ihren Kram tun und wir kommen so dazwischen.“

Sozialwissenschaftler, Westeuropa

Dies unterstreicht auch, dass die Etablierung einer Willkommenskultur nicht bei den Akademischen Auslandsämtern und *Welcome Centern* aufhören darf, sondern weitere Verwaltungsbereiche und die einzelnen Institute mit einbeziehen muss.

Die Auffassungen von „gutem“ Service und die **Erwartungen an „Willkommenskultur“** variieren zwar zwischen den Befragten. Klar ist jedoch, dass „Willkommenskultur“ kein Rundum-Sorglos-Paket meint, in dem jede noch so kleine Alltagsaufgabe antizipiert und begleitet wird. „Willkommenskultur“ meint vor allem, zu signalisieren, dass bei Bedarf Anlaufstellen und Ansprechpartner vorhanden sind und dort niemand als „Störfaktor“ wahrgenommen oder gar behandelt wird. Ein Konsens herrscht weiterhin darüber, dass zentrale Informationen auf Englisch zugänglich sein müssen und auch das Personal in den Serviceeinrichtungen sowie in der Hochschulverwaltung Englisch sprechen sollte. Inwiefern darüber hinaus auch ein Willkommenheißen im eher sozialen Sinn gewünscht wird, hängt von persönlichen Präferenzen ab:

„Yeah, I'm a pretty private person, so I don't really need like a group of a lot of people welcoming me. I don't need a community to welcome me. I just go in and work.“

Naturwissenschaftler, Nordamerika

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass es den internationalen Wissenschaftlern meist weniger darum geht, mit weiteren konkreten Maßnahmen unterstützt zu werden, sondern dass sie sich eine **größere Selbstverständlichkeit im Umgang** mit allen Beteiligten wünschen – mit den wissenschaftlichen Kollegen sowie dem Personal an zentralen Einrichtungen und bei der Stadt.

5.2 AUFGABEN UND HERAUSFORDERUNGEN IM MOBILITÄTSPROZESS

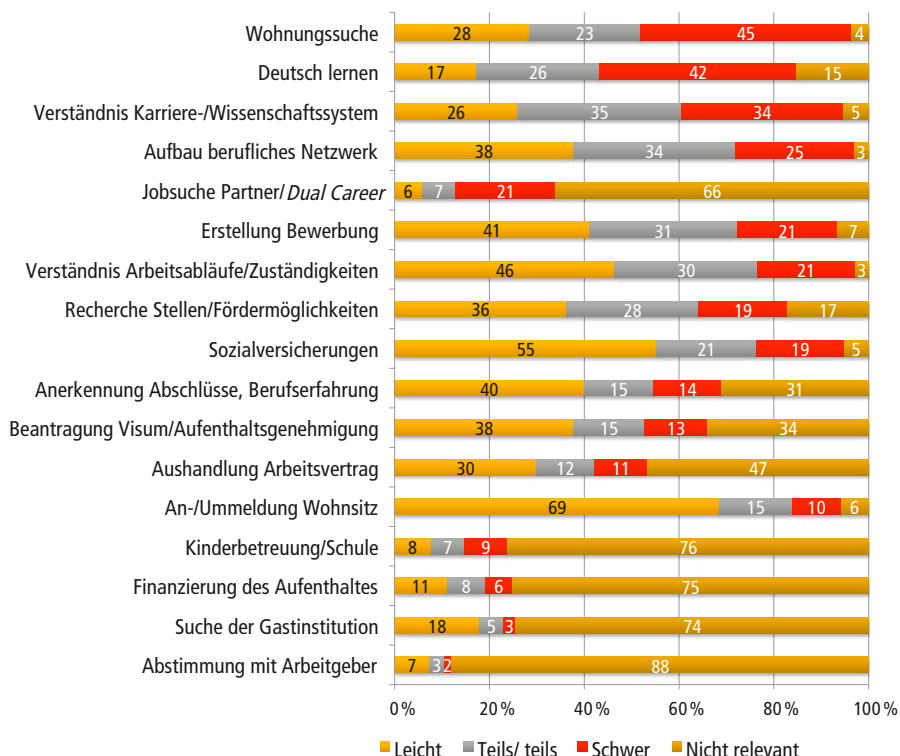
Abbildung 25 zeigt, welche Aufgaben im Mobilitätsprozess als besonders herausfordernd empfunden wurden, wohingegen Abbildung 26 darstellt, inwiefern die Wissenschaftler für diese Aufgaben Unterstützung durch die Hochschulen oder andere Akteure erfahren.

Als größte Herausforderungen wurden die Wohnungssuche und der Erwerb von Deutschkenntnissen sowie eines grundlegenden Verständnisses für das deutsche Karriere- und Wissenschaftssystem benannt. Diese Aufgaben waren nicht nur für einen sehr großen Teil der internationalen Wissenschaftler relevant, sondern wurden auch gleichzeitig als schwierig zu bewältigen angesehen (Abbildung 25).

Die Wohnungssuche zeichnet sich dabei als die größte Herausforderung ab: 45 % der Befragten sind hier auf größere Schwierigkeiten gestoßen, obwohl sie oftmals durch die Hochschulen (33 %) sowie durch Freunde und Kollegen aus Deutschland (38 %) unterstützt wurden. Wie zu erwarten, zeigen sich deutliche regionale Unterschiede: Während an baden-württembergischen und bayerischen Hochschulen mehr als jeder Zweite

über Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche klagt, ist dies in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Schleswig-Holstein, Bremen und dem Saarland nur weniger als jeder Dritte. Bei Kurzzeitaufenthalten stellt die Wohnungsfrage generell ein sehr viel geringeres Problem dar: Nur 25 % der Betroffenen betrachten sie als größere Herausforderung. Auch berichten Wissenschaftler in den Interviews, dass ihnen die Wohnungssuche leichter fiel, wenn sie zunächst in hochschuleigenen Gästewohnungen untergebracht waren und so ausreichend Zeit für die Suche vor Ort blieb. Auch wenn sich die angespannte Lage auf den lokalen Wohnungsmärkten durch die Hochschulen allein nicht lösen lässt, so stellen Übergangslösungen wie die Unterhaltung oder Vermittlung von Gästewohnungen durch die Hochschulen einen ersten Schritt dar, der die Wohnungssuche erleichtern kann.

ABBILDUNG 25 SCHWIERIGKEITEN BEI DER BEWÄLTIGUNG VON AUFGABEN IM MOBILITÄTSPROZESS



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532; Basis der Prozentuierung sind alle Befragten, unabhängig davon, ob die jeweilige Aufgabe für sie relevant war.

Hinweis: Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 „Sehr leicht“ bis 5 „Sehr schwer“. Für die Darstellung wurden jeweils die Werte 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst.

42 % der befragten Wissenschaftler geben an, dass das **Deutschlernen** sie vor eine große Herausforderung stellt. Grundsätzlich mangelt es hier nicht an Unterstützung: 28 % erhalten diese durch die Hochschule, 23 % durch Freunde und Kollegen aus Deutschland und 16 % durch andere Akteure. Auch bewertet die Mehrheit der Befragten die Unterstützung durch die Hochschulen beim Deutschlernen als eher hilfreich oder sehr hilfreich. Jedoch weisen die Wissenschaftler vereinzelt darauf hin, dass Sprachkurse für Postdoktoranden kostenpflichtig, die Qualität manchmal unzureichend oder Kurse auch zeitlich schlecht mit der wissenschaftlichen Arbeit vereinbar seien. Darüber hinaus wird in Einzelfällen beklagt, dass sich Stipendiaten im Gegensatz zu internationalen Wissenschaftlern in Anstellung oftmals in einer privilegierten Situation befänden, da für diese gesonderte kostenfreie Sprachkurse angeboten würden und diese selbstverständlich im Arbeitsalltag wahrgenommen werden könnten.

Die **Anerkennung ausländischer Qualifikationen**, insbesondere für Einwanderer aus EU-Drittstaaten, wird zwar oftmals als problematisch beschrieben,⁶⁸ doch bestätigen weder die MIND-Studie noch eine Studie über osteuropäische Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen dies grundsätzlich für den wissenschaftlichen Bereich.⁶⁹ Nur 14 % der Befragten gaben im Rahmen der MIND-Studie an, diesbezüglich mit Schwierigkeiten konfrontiert gewesen zu sein. Dies mag einerseits daran liegen, dass viele Hochschulen möglichen Problemen bereits präventiv entgegenwirken: 35 % der Befragten geben an, hierzu durch die Hochschule beraten worden zu sein. Hinsichtlich konkreter arbeitsvertraglicher Angelegenheiten bestätigen dies allerdings nur 20 %. Dennoch scheint auch diesbezüglich kein grundsätzlicher Mehrbedarf an zusätzlicher Beratung zu bestehen. Zum einen – das zeigen auch die qualitativen Interviews – betreffen vereinzelt auftretende Probleme vor allem die Anerkennung bisheriger Berufserfahrung und die daraus folgende Eingruppierung in Entgeltgruppen. Zum anderen sind die Verhandlungsspielräume für die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages oder die mit der Stelle verbundene Ressourcenausstattung in der hier betrachteten Gruppe von Postdoktoranden geringer, als dies bei Berufungsverhandlungen von Professoren der Fall wäre.

Viele organisatorische Aufgaben, die den Arbeitsvertrag, die Anerkennung von Beschäftigungszeiten und Abschlüssen, die Sozialversicherung sowie andere Formalien betreffen, werden vonseiten der Befragten als unproblematisch wahrgenommen. Für diese Aufgaben bieten die Hochschulen meist Unterstützung an, sodass hier insgesamt wenig Bedarf für weitere Verbesserungen gesehen wird.

Neben der Überwindung formeller Hindernisse besteht für internationale Wissenschaftler die Notwendigkeit, die „**informellen sozialen**

⁶⁸ Englmann und Müller 2007.

⁶⁹ Bouffier und Wolffram 2012.

Anforderungen der akademischen Gemeinschaft in Deutschland“⁷⁰ zu erschließen. Neben organisatorischen, eher formalen Aufgaben wurde deshalb auch betrachtet, welche Hürden die Wissenschaftler mit Blick auf eher akademische Belange zu nehmen haben.

Erfreulich ist, dass die überwiegende Mehrheit von 66 % keine größeren Probleme hat, sich in die **Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten an der Hochschule** einzufinden. Als bemerkenswert wurden in Deutschland vor allem die stärker formalisierten Abläufe und Sozialbeziehungen sowie die als sehr hierarchisch erlebten Beziehungen zwischen verschiedenen Statusgruppen an den Forschungseinrichtungen beschrieben.⁷¹ Die qualitativen Interviews zeigen, dass zwar gerade in den Laborwissenschaften Personalstrukturen anders organisiert sind, als es die Befragten kannten – dies betrifft vor allem die Arbeitsteilung mit dem technischen Personal. Auch der extensive Einsatz studentischer Hilfskräfte für viele projektunterstützende Tätigkeiten, zum Beispiel das rigorose Delegieren von Kopier- oder Transkriptionsaufgaben, erscheint vielen Befragten ungewöhnlich. In den meisten Fällen wird diese zusätzliche Unterstützung jedoch als Arbeitserleichterung begrüßt, die es erlaubt, sich stärker auf Forschungstätigkeiten zu konzentrieren. Dass der Start in die inhaltliche Arbeit meist problemlos verläuft, ist vor allem der intensiven Unterstützung durch die Serviceeinrichtungen an den Hochschulen (42 %) und die Kollegen (48 %) zu verdanken. Insbesondere Letztere sind den internationalen Wissenschaftlern auch beim Knüpfen wissenschaftlicher Kontakte behilflich. Nur 25 % geben an, beim Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke auf Hindernisse gestoßen zu sein.

Schwerer fällt es den Befragten, ein **Verständnis für das deutsche Karriere- und Wissenschaftssystem** zu entwickeln: 34 % stoßen hier auf größere Probleme. Befremdlich ist für viele Forscher, dass mit der Habilitation ein weiterer fachlicher Qualifikationsnachweis erbracht werden muss und Wissenschaftler unterhalb der Professur im internationalen Vergleich sehr lange in einer Position formeller Abhängigkeit verweilen.⁷²

Inwiefern sich die Befragten in die Strukturen und Rahmenbedingungen an ihrer deutschen Hochschulen einfinden können, hängt nicht zuletzt vom **Fachbereich** ab: Während in der Chemie, der Physik sowie den Geistes- und Kunstwissenschaften nicht einmal 30 % über Schwierigkeiten klagen, sind es in der Biologie, der Medizin und den Gesundheitswissenschaften 41 % beziehungsweise 47 %. Dies sind jedoch auch diejenigen Fachbereiche, in denen die Befragten tendenziell am seltensten Vorerfahrungen an deutschen Einrichtungen mitbringen. Das Verständnis des Karriere- und Wissenschaftssystems fällt darüber hinaus insbesondere jenen Wissenschaftlern schwer, die im angelsächsischen Raum die

⁷⁰ Musselin 2004: 62.

⁷¹ Vgl. auch Jöns 2003.

⁷² Vgl. Jöns 2003 und Kreckel 2008.

Hochschulzugangsberechtigung erwarben oder die erst nach der Promotion aus Süd- oder Westeuropa zugewandert sind. Einige Befragte bringen auch ihre Unsicherheit darüber zum Ausdruck, ob eine weitere Qualifikation wie die für Deutschland spezifische Habilitation oder eventuell doch eher eine Juniorprofessur anzustreben sei.

Box 1 KARRIEREBEZOGENE INFORMATIONSANGEBOTE FÜR DIE
POSTDOKTORANDEN-PHASE

Zwar stellen beispielsweise Förderorganisationen Informationen zu Fördermöglichkeiten und Antragstellung auch auf Englisch bereit und Hochschulwebseiten sind in der Regel auf Englisch verfügbar, doch erscheint das englischsprachige Informationsangebot zu übergreifenden karrierebezogenen Themen insgesamt erweiterungsbedürftig. Ein Blick auf das Portal EURAXESS offenbart, dass Informationen über weitere Karrierewege in der Wissenschaft nur in Form von Verweisen auf das ausschließlich deutschsprachige Kompendium des Deutschen Hochschulverbandes „Handbuch für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ oder die ebenfalls deutschsprachige Plattform www.duz-wissenschaftskarriere.de bereitgestellt wird. Gleiches gilt für das Portal www.academics.de, auf dem karrierebezogene Fragen für den Wissenschafts- und Forschungssektor diskutiert werden. Wünschenswert ist eine Zusammenstellung zentraler Informationen in englischer Sprache zu universitären und außeruniversitären Karrierewegen in Deutschland, auf die seitens verschiedener Akteure verwiesen werden kann.

Bezogen auf die gesamte MIND-Stichprobe hat sich nur jeder dritte internationale Wissenschaftler während seines derzeitigen Aufenthaltes in Deutschland mit *Dual-Career*-Fragen, also mit der **Jobsuche für den Partner**, beschäftigt, obwohl 72 % der Befragten in einer festen Partnerschaft leben. Insgesamt gaben 21 % an, dass sie diese Aufgabe als eher schwer oder sehr schwer empfanden. Internationale Wissenschaftler, deren Partner nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, sind hier mit größeren Problemen konfrontiert. Die Frage, ob der Partner die Staatsbürgerschaft eines EU- oder eines EU-Drittstaates besitzt, spielt hingegen keine Rolle. *Dual Career* ist also ein durchaus drängendes Problem, doch ist der Kreis derer, die es betrifft, begrenzt. Besondere Brisanz erhält das Thema dennoch dadurch, dass **adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten für den Partner oftmals entscheidend** dafür sind, ob ein Jobangebot angenommen und damit ein hochqualifizierter Wissenschaftler für die Hochschule oder Forschergruppe gewonnen werden kann oder nicht.⁷³

⁷³ Vgl. Teevan et al. 1992.

Zwar mangelt es schon längst nicht mehr am Problembewusstsein für das Thema *Dual Career*, so wie es noch vor einigen Jahren attestiert wurde.⁷⁴ Viele Hochschulen bemühen sich mittlerweile aktiv darum, Lösungen zu finden. Der Erfolg dieser Bemühungen hängt aber oftmals von vielen Randbedingungen wie der allgemeinen Beschäftigungssituation in der Region oder der räumlichen Lage ab und ist schwer messbar. Die Studienergebnisse offenbaren jedoch eine deutliche Diskrepanz zwischen dem vorhandenen Problembewusstsein und der in der Praxis tatsächlich geleisteten Unterstützung. In der Befragung gaben nur 5 % der Wissenschaftler an, dass sie dafür Hilfe in Anspruch genommen hätten. Dies entspricht 40 % aller Personen, die tatsächlich eine Beschäftigung für den Partner suchten. Unterstützung bei der Jobsuche für den Partner bieten vor allem Freunde und Kollegen aus Deutschland (6 %) sowie die Gasthochschule (5 %). Was genau sich im Einzelfall hinter dem Etikett „*Dual Career*“ beziehungsweise Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche für den Partner verbirgt, variiert jedoch beträchtlich: Dabei kann es sich um Hilfe bei der Suche nach Stellenangeboten beziehungsweise Studienplätzen handeln, um Beratung bei der Erstellung von Bewerbungen oder aber um die Vermittlung von Stellen. Während an den zuständigen Institutionen wie *Welcome Centern* und Akademischen Auslandsämtern Unsicherheit darüber besteht, wie der Erfolg ihrer Bemühungen einzuschätzen sei, ist der Eindruck der Befragten überwiegend positiv: 56 % derjenigen, die Unterstützung durch ihre Hochschule erhielten, bewerteten diese als hilfreich beziehungsweise sehr hilfreich.

Für den Aspekt *Dual Career* bleiben jedoch viele Fragen offen: Wie weit soll die Unterstützung durch die Hochschulen reichen? Inwiefern ist diese Aufgabe durch die Hochschulen mit einem vertretbaren Ressourceneinsatz überhaupt zu bewältigen?⁷⁵

⁷⁴ So schreibt Guth noch 2007: „Insbesondere die Auswirkungen von Doppelkarriere-Partnerschaften auf Mobilität sollten berücksichtigt werden. Erste Schritte hat die DFG unternommen, indem sie 2003 eine Konferenz über Doppelkarriere-Paare veranstaltete. Hier gelangte man zu der Erkenntnis, dass derzeit keine Universität in Deutschland eine offizielle Politik gegenüber Doppelkarriere-Paaren einnimmt“ (Guth 2007: 6 f.).

⁷⁵ Diesen und anderen Fragen widmet sich derzeit das Projekt „Research Careers in Europe“. Es untersucht länderübergreifend, wie *Dual-Career*-Angebote gegenwärtig ausgestaltet sind und wie sie optimiert werden können. Weitere Informationen siehe www.forschungsinform.de/Projekte/projekte_container.php?id=researchCareersXXXprojekte_researchCareers.html.

Box 2 DUAL CAREER SERVICES IN DEN USA**HERC – DAS HIGHER EDUCATION RECRUITMENT CONSORTIUM**

Hinter dem Akronym HERC verbirgt sich ein *Non-Profit*-Konsortium von über 700 US-amerikanischen Colleges, Universitäten, Krankenhäusern, Forschungslaboren, öffentlichen Einrichtungen sowie *Non-Profit*- und kommerziellen Organisationen. Die Mitglieder des Konsortiums haben sich der *Diversity*-Förderung in der Rekrutierung von Hochqualifizierten auf nationaler Ebene verschrieben. Die Plattform bietet *Dual-Career*-Paaren unter anderem die Möglichkeit, nach Jobangeboten zu suchen, die in räumlicher Nähe zueinander liegen, koordiniert gemeinsame Stellenbesetzungen an den Mitgliedsinstituten und veranstaltet Konferenzen sowie Webinare zu *Best Practices* von *Dual-Career*-Programmen.

Weitere Informationen sind verfügbar unter <http://www.hercjobs.org/>.

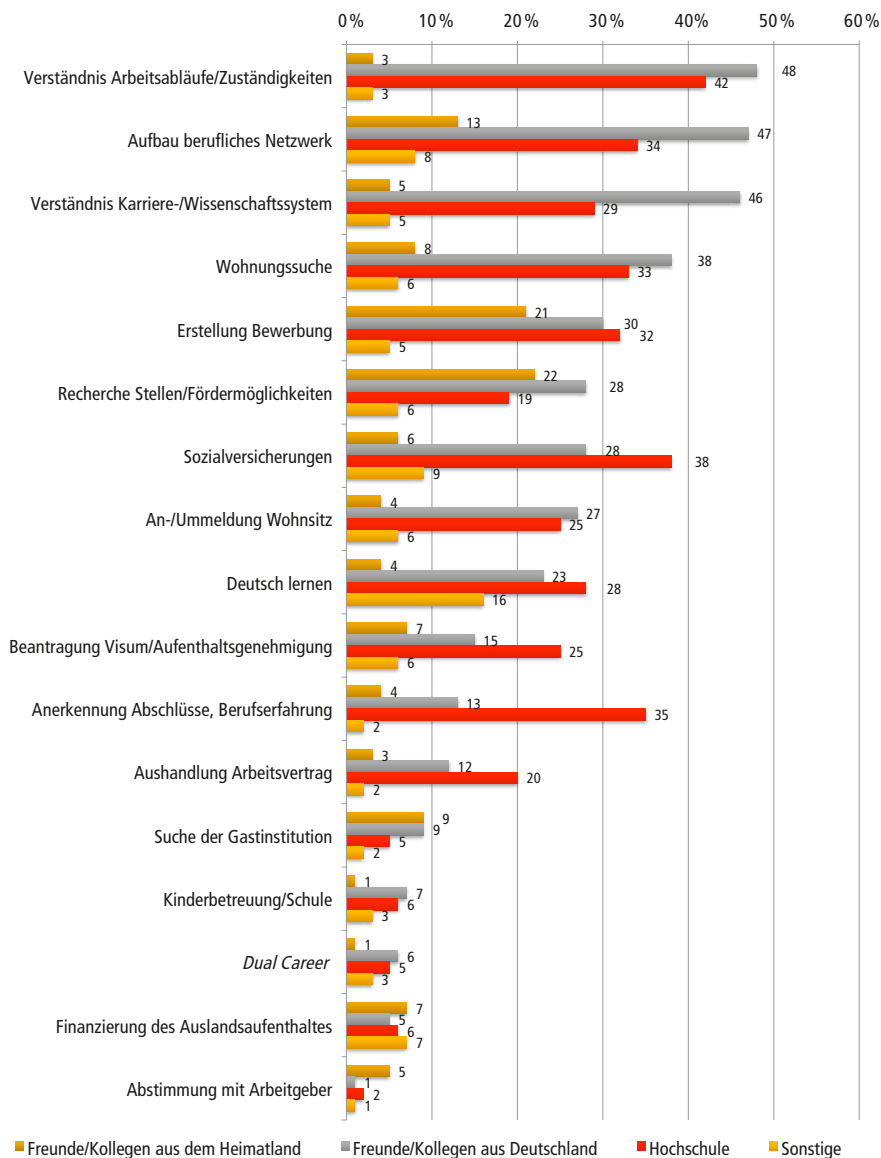
Rund jeder dritte Wissenschaftler, in dessen Haushalt Kinder unter 18 Jahren leben (insgesamt 9 % der Befragten), hat Schwierigkeiten, deren **Betreuung oder Schulbesuch** zu organisieren. Ob die Kinder noch im Kindergartenalter oder bereits im schulpflichtigen Alter sind, ist dabei unerheblich. Dies lässt darauf schließen, dass Betreuungsprobleme gleichermaßen für den Kindergarten wie auch für die Schule relevant sind. Insgesamt empfanden vor allem die Befragten in Rheinland-Pfalz, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg die Betreuungsfrage als schwierig lösbar, während sie in den östlichen Bundesländern und Bayern ein sehr viel geringeres Problem darstellt.

Unterstützung durch Kollegen und Freunde

Abbildung 26 fasst noch einmal zusammen, wie häufig für die verschiedenen Aufgaben im Mobilitätsprozess Unterstützung durch Freunde und Kollegen oder zentrale Einrichtungen der Hochschule in Anspruch genommen wird. Deutlich zeigt sich dabei der große Beitrag, den auch das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen zu einem gelungenen Aufenthalt leistet. Wie die Workshops mit Mitarbeitern der *Welcome Center* und Akademischen Auslandsämter zeigten, ermöglicht es bei knappen Personalressourcen an einigen Hochschulstandorten erst die **gezielte Einbindung der Institute und Lehrstühle**, überhaupt Unterstützung leisten zu können. Die *Welcome Center* und Akademischen Auslandsämter wirken hier oft als Vermittler, um die Institute und Lehrstühle bei der Betreuung ihrer internationalen Gäste und Mitarbeiter zu unterstützen.

Die informelle Hilfe durch Kollegen ist besonders für das Verständnis von Arbeitsabläufen, die Karriereplanung und das Knüpfen von Netzwerken relevant, hier leisten aber auch die zentralen Einrichtungen schon in sehr großem Umfang Unterstützung.

ABBILDUNG 26 UNTERSTÜTZUNG DURCH HOCHSCHULE, KOLLEGEN UND FREUNDE
(Mehrfachantworten möglich)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.532; Basis der Prozentuierung sind alle Befragten, unabhängig davon, ob die jeweilige Aufgabe für sie relevant war.

Neben der Einarbeitung im Arbeitsalltag wurde von den interviewten Wissenschaftlern oft die anlassbezogene Unterstützung bei organisatorischen Fragen hervorgehoben, die jedoch meist durch hierarchisch höhergestellte Personen wie Professoren oder Betreuer geleistet wird. Dabei handelt es sich beispielsweise um Bürgschaften, Empfehlungen und Unterstützungsschreiben sowie Hilfe bei der Kommunikation mit Förderorganisationen. Auf der fachlichen Ebene entsteht in einigen Fällen auch eine sehr intensive Mentoren- beziehungsweise Meister-Schüler-Beziehung, die mit einer Eins-zu-eins-Betreuung beim Erlernen bestimmter Kompetenzen einhergeht.⁷⁶ Deutlich wird auch, dass insbesondere diejenigen Wissenschaftler hiervon profitieren, die diese Unterstützung proaktiv einfordern.

Das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten wird als positiv und unterstützend erlebt, beschränkt sich allerdings meist auf formale Angelegenheiten und den fachlichen Austausch. Eine wahrgenommene Zurückhaltung, Kontakte in den Privatbereich auszudehnen, wird von den Wissenschaftlern als „typisch deutsch“ interpretiert. Diese Wahrnehmung sorgt anfangs gerade bei denjenigen Wissenschaftlern für Irritationen, die aus ihren Herkunftsregionen (zum Beispiel Nordamerika oder Asien) die Erwartung mitbringen, dass die beruflichen Beziehungen auch in den privaten Bereich hineinreichen.

5.3 INDIVIDUELLE RANDBEDINGUNGEN FÜR DIE ORGANISATION VON AUSLANDSAUFENTHALTEN

Inwiefern internationale Wissenschaftler mit besonderen Hürden und organisatorischen Problemen konfrontiert sind, hängt oftmals von individuellen Randbedingungen ab:

- Verfügen die Personen bereits über Vorerfahrungen in Deutschland sowie gute Sprachkenntnisse und finden sich deshalb leichter zurecht?
- Erhalten sie als Stipendiaten vonseiten der Förderorganisationen eventuell eine bessere Betreuung als beispielsweise Hochschulmitarbeiter?
- Handelt es sich um einen Kurzaufenthalt oder die Aufnahme einer Beschäftigung mit der Absicht, die weitere Karriere vielleicht in Deutschland zu planen?
- Wie sieht die familiäre Situation aus?

⁷⁶ Siehe auch Bouffier und Wolffram 2012.

Anhand der Befragungsergebnisse wurde der **Einfluss verschiedener Randbedingungen** simultan untersucht. Auf diese Weise kann bei der Bewertung der Unterstützung durch die Hochschule beispielsweise berücksichtigt werden, dass Personen mit guten deutschen Sprachkenntnissen eventuell grundsätzlich weniger Probleme haben.

Diese Analyse unterstreicht, dass die **Unterstützungsdienstleistungen der Hochschulen** einen wertvollen Beitrag dazu leisten, dem internationalen Wissenschaftler die Organisation seines Aufenthaltes vor Ort wesentlich zu erleichtern. Insbesondere die Aushandlung des Arbeitsvertrages, die Anerkennung von Abschlüssen und von Berufserfahrung sowie die Organisation von Sozialversicherungen, die Wohnungs- und die Jobsuche für den Partner oder auch die Klärung karrierebezogener Fragen fallen den Wissenschaftlern wesentlich leichter, wenn die Hochschule sie dabei unterstützt.

Personen, die einen **Kurzzeitaufenthalt** an einer deutschen Hochschule verbringen, haben grundsätzlich weniger Probleme zu bewältigen. Gerade kritische Aufgaben wie die Wohnungssuche oder die Organisation von (Sozial-)Versicherungen scheinen bei Kurzzeitaufenthalten leichter lösbar zu sein. Dies deutet darauf hin, dass die Aufmerksamkeit verstärkt auf Wissenschaftler gerichtet werden sollte, die längerfristige Aufenthalte wahrnehmen.

Gute **Deutschkenntnisse** erleichtern vor allem das Verständnis des deutschen Karriere- und Wissenschaftssystems, das Netzwerken und die Wohnungssuche. Für die meisten hochschulinternen Verwaltungsangelegenheiten bringen sie keinen weiteren Vorteil. Ob man gut Englisch spricht, ist für die meisten organisatorischen Fragen weitestgehend irrelevant.

Personen aus Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union sehen sich nicht grundsätzlich mit größeren Problemen konfrontiert. Die Erledigung der meisten Formalia und organisatorischen Aufgaben (zum Beispiel bezüglich Sozialversicherungen, Arbeitsvertrag, An- und Ummeldung des Wohnsitzes) erweisen sich für sie nicht als größeres Problem als für ihre Kollegen aus EU-Mitgliedsstaaten. Dieses erfreuliche Ergebnis wird jedoch dadurch getrübt, dass für Wissenschaftler aus Drittstaaten nach wie vor dringender Handlungsbedarf bei Visaangelegenheiten und Aufenthaltsgenehmigungen besteht.

Ein weiteres Ergebnis: **Wissenschaftlerinnen** tun sich schwerer mit Aufgaben, die Aushandlungsprozesse betreffen, wie dem Arbeitsvertrag, Anerkennungsverfahren, aber auch karrierebezogenen Fragen oder dem Knüpfen von Netzwerken.

Wissenschaftler mit Vorerfahrung in Deutschland

Aus den Interviews erschließt sich, dass sich die Bedürfnisse und Erwartungen der Wissenschaftler sehr von denen ausländischer Studierender unterscheiden. So schildern viele der Befragten ausführlich, dass sie die Begleitung durch spezielle Einführungsprogramme und Mentoren während ihres ersten Auslandsaufenthaltes im Studium oder während der Promotion als sehr hilfreich empfanden. Sie stellen deutlich heraus, dass ihnen rückblickend gerade der erste längere Auslandsaufenthalt als Ausnahmesituation erscheint und dass sie mittlerweile viele Alltagsaufgaben in Deutschland ohne größere Probleme meistern.

„Und es ist ein Reifungsprozess. Es ist nicht nur die Sprache – das ist am Anfang des Studiums ‘ne ganz neue Welt, man muss sich irgendwie akklimatisieren; sehr viele Sachen waren anders, als ich die erwartet habe. Dann, als ich [...] in diesem Rahmen mit ERASMUS in Paris war und dann zurückkam – also auch mit der Erfahrung eines dritten Landes sozusagen –, da war ich reifer geworden. Aber ich muss sagen, relativ sicher habe ich mich erst nach meiner Promotion gefühlt.“

Musikwissenschaftler, Südeuropa

Aus der Tatsache, dass sich die Alltagsschwierigkeiten angesichts zunehmender Mobilitätserfahrungen relativieren, darf jedoch nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass der Betreuungsbedarf für Wissenschaftler niedriger ist als der für Studierende. Erstens sind aufgrund der individuellen Lebenssituation die Aufgaben oft komplexer, da eventuell Lebenspartner und Familie mitreisen, Sozialversicherungen organisiert und Rentenansprüche geklärt werden müssen. Zweitens zeigt sich, dass sich die allermeisten Mobilitätsaufgaben für Wissenschaftler, die bereits vor ihrem derzeitigen Aufenthalt in Deutschland waren, genauso stellen wie für diejenigen, die bisher nicht in Deutschland forschten oder studierten.

Bürokratische Probleme für Wissenschaftler aus EU-Drittstaaten

Vergleicht man Forscher mit der Staatsbürgerschaft eines EU-Landes mit denjenigen, die aus einem Nicht-EU Land stammen, so zeigen sich in den meisten Fällen nur **sehr geringe und nicht signifikante Unterschiede**. Bemerkenswert angesichts der anhaltenden Debatte um die formelle Kompatibilität von wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen über nationale Grenzen hinweg ist, dass weder die Aushandlung von Arbeitsverhältnissen noch die Anerkennung von Abschlüssen, Beschäftigungszeiten und Berufserfahrung von Personen aus EU-Drittstaaten grundsätzlich als schwieriger wahrgenommen werden. Dies mag damit zusammenhängen, dass viele der ausländischen Hochschulmitarbeiter ihren Auslandsaufenthalt direkt mit einem Arbeitsvertrag antreten.⁷⁷

Auffällig ist jedoch, dass Forscher aus Nicht-EU-Ländern die Suche nach Gastinstitutionen und die Abstimmung mit ihren Arbeitgebern im Ausland als schwieriger bewerten als Wissenschaftler aus EU-Ländern. Das gilt besonders für Personen aus der MENA-Region sowie aus dem asiatischen Raum. Fraglich ist, ob dies daran liegt, dass Informationen schwerer zugänglich sind, ob es gegebenenfalls an etablierten Kooperationsbeziehungen zwischen der entsendenden und der Gasteinrichtung mangelt oder ob Finanzierungszusagen, beispielsweise aufgrund politischer Rahmenbedingungen, unsicher sind.

Nach wie vor dringender Handlungsbedarf besteht im Zusammenhang mit **Visaangelegenheiten und Aufenthaltsgenehmigungen**: Nur 5 % der Forscher mit der Staatsbürgerschaft eines EU-Staates gaben an, diesbezüglich Schwierigkeiten gehabt zu haben, jedoch 20 % der Wissenschaftler aus EU-Drittstaaten. Insbesondere Wissenschaftler aus dem Iran, aus Syrien, Südkorea, Kolumbien, der Türkei und Kanada berichteten häufiger über Schwierigkeiten.

⁷⁷ Vgl. auch Bouffier und Wolffram 2012.

Grenzüberschreitende Mobilität von Studierenden und Wissenschaftlern sowie wissenschaftliche Kooperationen zwischen verschiedenen Ländern sind inzwischen allgegenwärtig, sodass von einer „**Veralltäglicung des Internationalen**“ gesprochen wird. Veralltäglicung meint, dass nicht nur strategische Entscheidungen für die Internationalisierung – und die Gewinnung ausländischer Wissenschaftler – getroffen, sondern diese Entscheidungen auch durch einen kognitiven und emotionalen Wandel bei allen Hochschulangehörigen mitgetragen werden,⁷⁸ um sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich ein integrationsförderliches Umfeld zu schaffen.

Das folgende Kapitel diskutiert anhand verschiedener Dimensionen, inwiefern diese These der „Veralltäglicung“ aus der Perspektive der befragten Wissenschaftler mit der Alltagsrealität an deutschen Hochschulen in Einklang steht:

- Wie gestalten sich die formellen Beschäftigungsbedingungen? Wie gut sind internationale Wissenschaftler an deutschen Hochschulen in den wissenschaftlichen Arbeitsalltag eingebunden?
- Fühlen sie sich integriert? Erleben sie Diskriminierung?
- Beeinflussen Sprachprobleme sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit?
- Welche anderen Faktoren begünstigen oder erschweren ihre Integration?

⁷⁸ Preuschoff und Bildhauer 2012, Hahn 2004.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- 89 % der internationalen Wissenschaftler, die an einer deutschen Hochschule angestellt sind, sind befristet beschäftigt.
- Unabhängig vom Status und der Aufenthaltsdauer sind sie gut in die örtlichen Forschungskontexte eingebunden, übernehmen jedoch deutlich seltener Lehraufgaben.
- Personen mit geringeren Deutschkenntnissen sind weniger involviert in die Lehre. Auf die Einbindung in Projektarbeiten, deren Leitung und die Gremienarbeit haben Deutschkenntnisse jedoch keinen Einfluss.
- 74 % fühlen sich an ihrem Institut eher integriert als ausgeschlossen. 75 % sehen sich im Vergleich zu deutschen Kollegen als absolut oder überwiegend gleichberechtigt an.
- Die Integration im beruflichen Umfeld ist schwieriger, wenn die Befragten (1) über keine Vorkontakte zur Forschungseinrichtung beziehungsweise -gruppe verfügen, (2) in ihren Arbeitsgruppen die einzigen internationalen Wissenschaftler sind, (3) nur geringe Deutschkenntnisse mitbringen und (4) in Wissenschaftssystemen sozialisiert wurden, die sich in ihrem kommunikativen Stil und ihren Strukturen stark vom deutschen Wissenschaftssystem unterscheiden.

6.1 BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND -BEDINGUNGEN

Die Postdoc-Phase bildet eine entscheidende Statuspassage beim Erlangen wissenschaftlicher Eigenständigkeit und dem Übergang vom Status des „akademischen Lehrlings“ in der Promotion zum „akademischen Kollegen“ auf dem Weg zur Professur. Auch für den hier betrachteten, eingegrenzten Kreis der Promovierten unterscheiden sich die Befragten im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Erfahrung recht deutlich. Dies gilt insbesondere für diejenigen Personen, die einen Kurzaufenthalt wahrnehmen. Für 41 % unter ihnen liegt der Promotionsabschluss bereits mehr als zehn Jahre zurück (in der übrigen Stichprobe sind dies nur 16 %). Mehr als die Hälfte der Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule besitzt weniger als fünf Jahre Postdoc-Erfahrung. Der überwiegende Teil von ihnen ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt (59 %). Andere Befragte haben eine Juniorprofessur inne (6 %), sind als Akademischer Rat (4 %) oder Privatdozent (3 %) tätig oder bekleiden Gruppenleiterpositionen beziehungsweise andere Postdoc-Positionen.⁷⁹

⁷⁹ Neben einer Anzahl definierter Antwortkategorien gab es ein Freitext-Feld. Die Auswertung der dort gegebenen Antworten zeigt, dass ein Teil der Befragten mit Anstellung an einer deutschen Hochschule zwar angibt, auf Basis eines Arbeitsvertrages beschäftigt zu sein, aber an der Hochschule keine spezifische Position bekleidet, sondern diese über den Stipendiatenstatus definiert wird.

Ähnlich wie für den gesamten akademischen Mittelbau ist die Situation der internationalen Wissenschaftler mit Anstellung in Deutschland stark durch befristete Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert. Von denjenigen Befragten, die an einer deutschen Hochschule angestellt sind, besitzen nur 6 % einen unbefristeten Vertrag. Weitere 5 % geben zwar an, befristet zu sein, aber *Tenure Track* zu haben, während die überwiegende Mehrheit von 89 % befristet beschäftigt ist. Dieser Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen entspricht dem Anteil, den der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2013⁸⁰ für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten benennt. Jedoch ist zu bedenken, dass die MIND-Studie nur Personen einbezieht, die bereits die Promotion als Qualifikationsphase abgeschlossen haben, während die Statistiken des BuWiN auch nicht promovierte Mitarbeiter in der Qualifikationsphase einschließen.

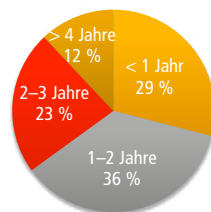
Der Blick auf die Vertragslaufzeiten verstärkt den Eindruck, dass für viele internationale Wissenschaftler die Beschäftigungsperspektiven in Deutschland alles andere als planbar und sicher sind: In 29 % der Fälle ist der Arbeitsvertrag auf weniger als ein Jahr ausgelegt, 36 % der Befragten besitzen eine Perspektive für ein bis zwei Jahre, weitere 23 % für zwei bis drei Jahre und nur rund jeder Achte für mehr als vier Jahre (Abbildung 27).

Vertragslaufzeiten von weniger als einem Jahr sind besonders häufig in den Ingenieurwissenschaften (45 %), den Gesundheitswissenschaften/der Medizin (32 %), der Chemie (33 %) und der Physik (31 %) zu finden.

Von den Wissenschaftlern, die nicht an einer deutschen, sondern einer ausländischen Hochschule angestellt sind, sind 54 % eine unbefristete Beschäftigung, 18 % besetzen *Tenure Track*-Stellen und nur 28 % sind befristet angestellt. Zahlreiche Personen in dieser Gruppe befinden sich allerdings bereits in fortgeschrittenen Karrierephasen (38 % haben mehr als zehn Jahre Postdoc-Erfahrung gesammelt), sodass kein direkter Vergleich möglich ist.

Zwar scheint das internationale Personal hinsichtlich der formellen Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Mittelbau **nicht strukturell benachteiligt**, doch auch für die internationalen Wissenschaftler ist eine weitere wissenschaftliche Karriere schlecht planbar und mit vielen Unsicherheiten behaftet. Inwiefern sich dies auf ihre Bleibeabsichten auswirkt, wird in Kapitel 8 thematisiert.

ABBILDUNG 27 LAUFZEITEN DER ARBEITSVERTRÄGE
AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN



Quelle: MIND-*Onlinesurvey*, N=870; nur Mitarbeiter an deutschen Hochschulen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen

⁸⁰ BuWiN 2013.

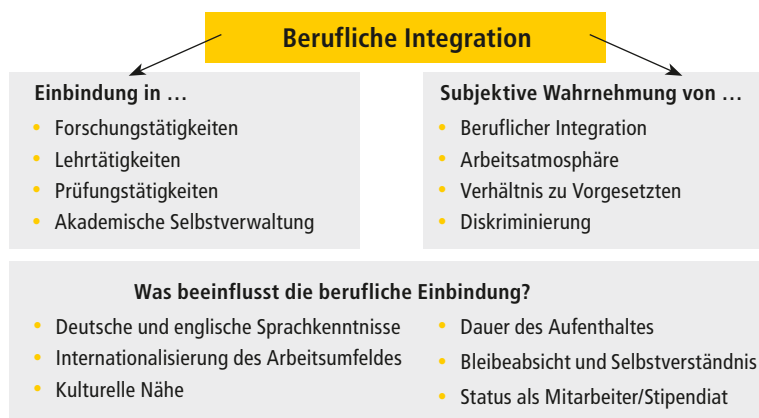
6.2 BERUFLICHE INTEGRATION

Hinsichtlich der vertraglichen Beschäftigungsbedingungen scheint sich die Situation der ausländischen Wissenschaftler von der des deutschen wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen insgesamt nicht zu unterscheiden. Doch wie steht es um ihre Einbindung in den akademischen Betrieb im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen? Gehören internationale Wissenschaftler ganz selbstverständlich zum akademischen Alltag oder haben sie noch einen Sonderstatus inne? Inwiefern nehmen sie am akademischen Alltagsbetrieb teil? Haben sie mit Vorbehalten zu kämpfen?

Die MOBIL-Studie über internationale Professoren an deutschen Hochschulen⁸¹ bescheinigt diesen ein hohes Aktivitätsniveau in hochschulischen sowie wissenschaftlichen Gremien und Netzwerken: 87 % der Professoren und 80 % der Professorinnen seien Mitglied in Hochschulgremien und rund 75 % von ihnen in Fach- und Wissenschaftsgesellschaften organisiert. Fraglich bleibt, wie sich die Situation bei internationalen Wissenschaftlern unterhalb der Professur gestaltet beziehungsweise bei denjenigen, die als Stipendiaten oder zu temporären Forschungsaufenthalten in Deutschland sind.

Hierzu wurden in der vorliegenden Studie Fragen nach den subjektiven Einschätzungen der Arbeitsatmosphäre mit solchen nach der Beteiligung beziehungsweise Ausübung typischer Aktivitäten im wissenschaftlichen Alltag (Teilnahme und Präsentation in Kolloquien, Durchführung von Forschungsprojekten) kombiniert (Abbildung 28). Damit soll ein umfassendes Bild vom Grad und der Qualität der beruflichen Integration und Teilhabe der internationalen Wissenschaftler gezeichnet werden.

ABBILDUNG 28 DIMENSIONEN UND EINFLUSSFAKTOREN DER BERUFLICHEN INTEGRATION



⁸¹ Neusel et al. 2014.

Einbindung in den akademischen Betrieb nach Art des Aufenthaltes

Grundsätzlich vermitteln die Ergebnisse ein positives Bild von der Teilhabe internationaler Wissenschaftler. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass der Grad der Teilhabe nicht unwesentlich durch die Art des Aufenthaltes bedingt ist – also ob ein Wissenschaftler beispielsweise an einer deutschen Hochschule angestellt oder eventuell nur zu einem Kurzaufenthalt in Deutschland ist.

Zusätzlich wurden zum Vergleich im Rahmen des Promovierenden-*Panels* ProFile Referenzdaten zu deutschen promovierten Wissenschaftlern erhoben (Box 3). Diese Referenzgruppe soll dabei helfen einzuschätzen, inwiefern sich die Zielgruppe der MIND-Studie vom wissenschaftlichen Mittelbau an deutschen Hochschulen unterscheidet.

Box 3 VERGLEICHSGRUPPE PROMOVIERTER DEUTSCHER WISSENSCHAFTLER

ZUSAMMENSETZUNG DER VERGLEICHSGRUPPE DEUTSCHER WISSENSCHAFTLER

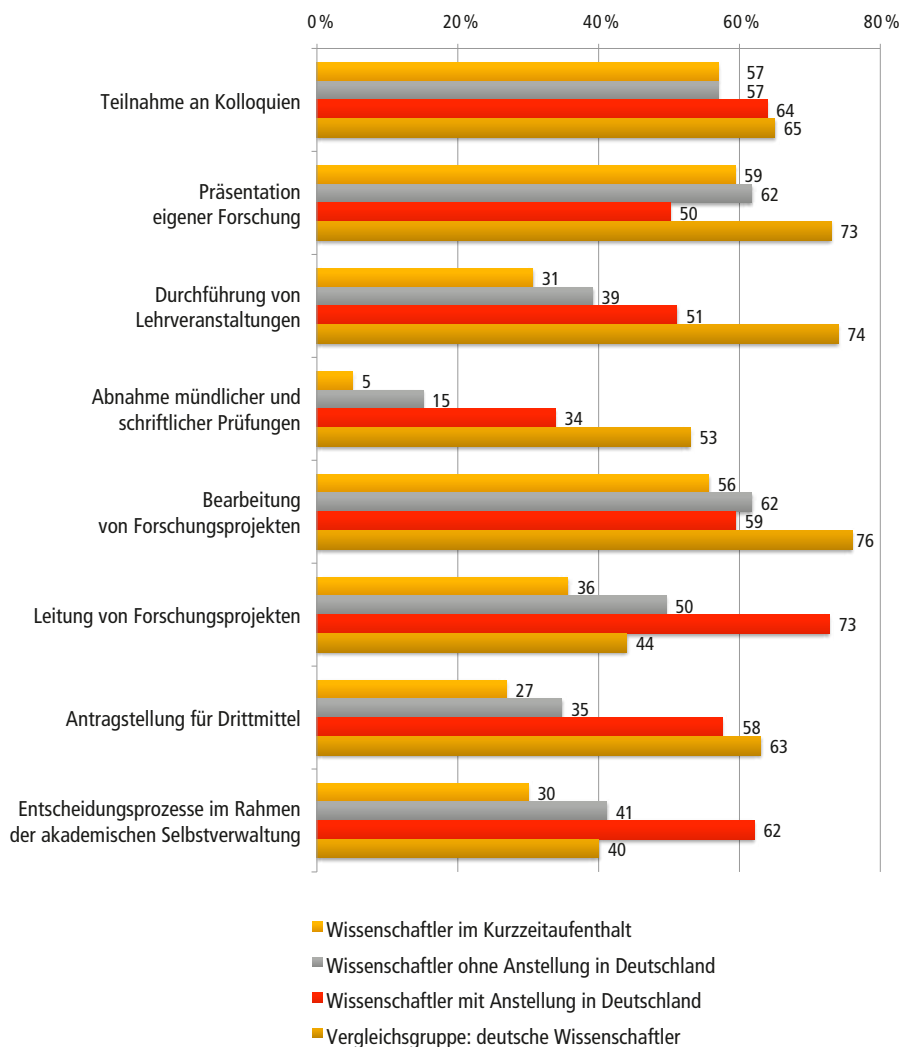
Die Vergleichsgruppe rekrutiert sich aus Teilnehmern des Promovierenden-*Panels* ProFile, die bereits ihre Promotion abgeschlossen haben. Eingang fanden nur die Antworten von Befragten, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben und derzeit in einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule stehen; Stipendiaten wurden ausgeschlossen (N = 396).

ZUM PROMOVIERENDEN-PANEL ProFile

Das Promovierenden-*Panel* ProFile wird vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) als Forschungs- und Dienstleistungsprojekt durchgeführt. Seit April 2009 werden Doktoranden an unterschiedlichen deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in regelmäßigen Abständen zu ihren Promotionsbedingungen und Karriereverläufen auch im Anschluss an die Promotion befragt. Weitere Informationen zum Promovierenden-*Panel* sind unter folgendem Link einsehbar.

http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf.

**ABBILDUNG 29 TEILHABE AN AKTIVITÄTEN AN DER DEUTSCHEN HOCHSCHULE
IN DEN VERGANGENEN SECHS MONATEN**
(Mehrfachantworten möglich)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.489; Vergleichsgruppe: dt. promovierte Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule aus dem Promovierenden-Panel/Profile, N = 396.

Hinweis: Frage: „Waren Sie an der [Name der Hochschule] in den letzten sechs Monaten an folgenden Aufgaben und Aktivitäten beteiligt?“

Abbildung 29 verdeutlicht, dass sowohl angestellte und nicht angestellte Wissenschaftler als auch solche in Kurzeintaufenthalten hinsichtlich der Forschungsaktivitäten in etwa gleich stark eingebunden sind. Dies bestätigt den Befund weiter oben, dass die Mehrzahl der Kurzzeitgäste sehr in die Forschungsvorhaben an den jeweiligen Lehrstühlen und Instituten involviert ist. Mehr als jeder vierte Kurzzeitgast ist darüber hinaus sogar aktiv an der Lehre, der Einwerbung von Drittmitteln und an der akademischen Selbstverwaltung beteiligt.

Für die Forschungstätigkeit an sich erscheint die Art der institutionellen Anbindung unerheblich. In allen übrigen Bereichen partizipieren Wissenschaftler mit Anstellung jedoch weitaus stärker als nicht angestellte: Sie leiten nicht nur wesentlich öfter Forschungsprojekte (73 % gegenüber 50 %), sondern beteiligen sich auch weitaus häufiger an der Einwerbung von Drittmitteln (58 % gegenüber 35 %) und der akademischen Selbstverwaltung (62 % gegenüber 41 %).⁸²

Fraglich ist also, ob daraus mittelfristig ein Nachteil für den Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis erwächst, für welchen – neben der Forschungsleistung – unter Umständen auch Erfahrungen in der Lehre, der Leitung und Verwaltung von Forschungsprojekten sowie in deren Akquise erforderlich sind.

Aus den Interviews ist ersichtlich, dass der Stipendiatenstatus im Hinblick auf die Teilhabe am akademischen Arbeitsalltag auch kritisch bewertet wird. So merkte ein ausländischer Wissenschaftler im Rückblick an, dass er für den Erfahrungsgewinn eine Anstellung auf einer Promotionsstelle gegenüber einem Stipendium als hilfreicher erachtet hätte, da er so besser in das Alltagsgeschehen eingebunden gewesen wäre.

Einbindung in den akademischen Betrieb im Vergleich zu deutschen Kollegen

Der Vergleich mit den Referenzdaten promovierter deutscher Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule (Abbildung 29)⁸³ vermittelt bezüglich der **Teilhabe am akademischen Leben** einen ambivalenten Eindruck: Zwar nehmen internationale Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule ähnlich häufig an Kolloquien teil wie deutsche Postdocs (64 % beziehungsweise 65 %), sie präsentieren jedoch seltener ihre eigene Forschung (50 % gegenüber 73 %). Ob dies damit zusammenhängt, dass die Teilnahme ohne aktiven Part leichter

⁸² Auch zwischen den Wissenschaftlern mit Anstellung in Deutschland variiert der Grad der Teilhabe beträchtlich: Er hängt von der Erfahrung der Wissenschaftler und vom jeweiligen Fachgebiet ab. Wissenschaftler mit mehrjähriger Postdoc-Erfahrung sind grundsätzlich sehr viel häufiger in die Drittmittelakquise, die Leitung von Forschungsprojekten sowie Lehr- und Prüfungstätigkeiten eingebunden.

⁸³ Da die ProFile-Referenzgruppe nur Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule umfasst, bezieht sich der Vergleich nur auf diejenigen internationalen Wissenschaftler, die ebenfalls an einer deutschen Hochschule angestellt sind, nicht auf internationale Wissenschaftler ohne Anstellung oder solche in Kurzeintaufenthalten.

fällt, während eine Präsentation an sprachlichen Hürden scheitert, kann hier nicht eindeutig geklärt werden. Indizien dafür finden sich sowohl in den qualitativen Interviews (siehe auch Seite 130) als auch in der Onlinebefragung: 68 % der internationalen Wissenschaftler mit guten Deutschkenntnissen präsentierten in den vergangenen sechs Monaten vor der Befragung ihre Forschungsergebnisse; unter denjenigen mit schlechten Deutschkenntnissen waren es nur 43 %. Ein ähnlich großer Unterschied zwischen Personen mit guten und schlechten Deutschkenntnissen findet sich aber auch hinsichtlich der Teilnahme an Kolloquien im Allgemeinen. Geringe Deutschkenntnisse sind also nicht nur nachteilig für die aktive Beteiligung am akademischen Leben, sondern auch für die Teilnahme an sich.

Internationale Wissenschaftler bearbeiten zwar seltener als ihre deutschen Kollegen **Forschungsprojekte** (59 % gegenüber 76 %), sind dafür aber wesentlich häufiger in leitender Funktion tätig (73 % gegenüber 44 %). Dies ist zum Teil sicherlich dem fortgeschrittenen Karrierestatus der internationalen Wissenschaftler geschuldet. Wie Tabelle 14 belegt, spielen Deutschkenntnisse für die konkrete Projektarbeit jedoch keine Rolle.

Deutsche Wissenschaftler sind deutlich häufiger in **Lehr- und Prüfungstätigkeiten** involviert: Drei von vier Wissenschaftlern aus der ProFile-Vergleichsgruppe haben in den vergangenen sechs Monaten vor der Befragung gelehrt; unter den Befragten der MIND-Studie war es nur jeder Zweite. Auch an Prüfungen war mehr als jeder zweite deutsche Befragte beteiligt, doch nur circa jeder dritte internationale Wissenschaftler. Ein Blick auf Tabelle 14 suggeriert, dass auch hierfür geringe Deutschkenntnisse eine Erklärung bieten könnten. Die Beteiligung an der Einwerbung von Drittmitteln ist bei deutschen und internationalen Wissenschaftlern mit Anstellung hingegen ähnlich stark ausgeprägt und variiert kaum mit dem Niveau der Deutschkenntnisse.

Erstaunlich hoch ist die Beteiligung der internationalen Wissenschaftler an der **akademischen Selbstverwaltung**. Während in den letzten sechs Monaten vor der Befragung in der Referenzgruppe nur 40 % aktiv sind, sind es unter den internationalen Wissenschaftlern 66 %. Auch dieser Befund muss vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Stichproben im Hinblick auf Berufserfahrung und Position gelesen werden. Trotzdem ergänzt und bestätigt er das Ergebnis der MOBIL-Studie dahingehend, dass internationale Wissenschaftler auch unterhalb der Professorebene in hochschulischen und wissenschaftlichen Gremien und Netzwerken außerordentlich aktiv sind.

TABELLE 14 TEILHABE AN AKTIVITÄTEN AN DER DEUTSCHEN HOCHSCHULE IN DEN
VERGANGENEN SECHS MONATEN (Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)

	Niveau der Deutschkenntnisse	
	Gering	Gut
Teilnahme an Kolloquien	59	77
Präsentation eigener Forschung	43	68
Durchführung von Lehrveranstaltungen	47	62
Abnahme mündlicher und schriftlicher Prüfungen	29	46
Bearbeitung von Forschungsprojekten	61	56
Leitung von Forschungsprojekten	74	70
Antragstellung für Drittmittel	54	66
Entscheidungsprozesse im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung	61	64

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 973; nur Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule.

Hinweis: Frage: „Waren Sie an der [Name der Hochschule] in den letzten sechs Monaten an folgenden Aufgaben und Aktivitäten beteiligt?“

Wünschen sich internationale Wissenschaftler eine stärkere Teilhabe?

Die überwiegende Mehrheit der angestellten Wissenschaftler äußert sich **im Hinblick auf den von ihnen gewünschten Grad der Einbindung zufrieden** (Tabelle 15). Jedoch sind in allen Bereichen – mit Ausnahme der Prüfungstätigkeiten – jene Personen in der Überzahl, die sich eine stärkere Einbindung wünschen. Jeder Dritte wünscht sich mehr Beteiligung an Forschungs- oder Drittmittelaktivitäten. Ähnlich ausgeprägt ist der Wunsch nach einer stärkeren Einbindung in die akademische Selbstverwaltung. Andererseits möchte gut jeder Zehnte in der Lehre oder Drittmittelakquise kürzertreten; 17 % bestätigen dies auch für Prüfungstätigkeiten. Gerade in letzterem Bereich wünschen nur wenige eine stärkere Beteiligung. Dies ist eventuell dadurch begründet, dass schlechtere Deutschkenntnisse oder sprachliche Probleme hier besondere Hürden darstellen, die gerne vermieden werden. Das Gesamtbild deutet – selbst wenn hierfür keine Referenzdaten vorliegen – stark darauf hin, dass sich die Wünsche der internationalen Mitarbeiter kaum von denen deutscher Postdocs unterscheiden.

TABELLE 15 ÜBEREINSTIMMUNG VON WUNSCH UND IST-ZUSTAND BEI DER EINBINDUNG IN AKTIVITÄTEN (Angaben in Prozent)

	Ich wäre gerne weniger eingebunden	Der Grad meiner Einbindung entspricht meinen Wünschen	Ich wäre gerne stärker eingebunden	Gesamt
Teilnahme an Kolloquien	5	76	19	100
Präsentation eigener Forschung	2	78	20	100
Durchführung von Lehrveranstaltungen	11	65	24	100
Abnahme mündlicher und schriftlicher Prüfungen	17	70	13	100
Bearbeitung von Forschungsprojekten	1	64	35	100
Leitung von Forschungsprojekten	5	64	31	100
Antragstellung für Drittmittel	12	56	32	100
Entscheidungsprozesse im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung	8	61	31	100

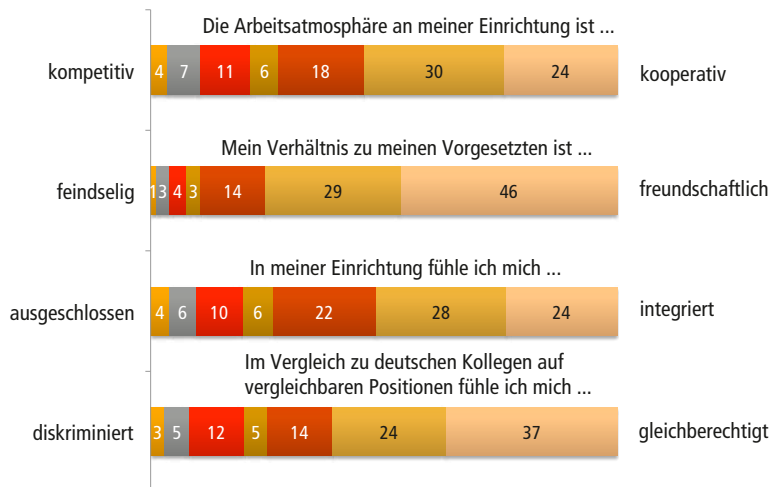
Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 957;
nur Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule.

Stellt man diesen Ist-Soll-Vergleich auch für die übrigen Befragten an, die nicht an einer deutschen Hochschule angestellt sind, so zeigt sich, dass für alle betrachteten Bereiche jeweils ein Fünftel eine stärkere Einbindung für wünschenswert hält, aber nahezu niemand eine geringere Einbindung. Insgesamt kann aus den Ergebnissen geschlossen werden, dass **keine grundsätzlichen Defizite hinsichtlich der Teilhabe am akademischen Betrieb** bestehen.

Subjektiv wahrgenommene Integration

Zur subjektiven Einschätzung der Arbeitssituation wurden die Wissenschaftler gebeten anzugeben, wie sie die Arbeitsatmosphäre, das Verhältnis zu Vorgesetzten und die Zusammenarbeit mit den Kollegen wahrnehmen. Das aus den Antworten resultierende Stimmungsbild wird in Abbildung 30 gezeigt. Es ist für alle vier Aspekte sehr positiv und lässt nicht auf gravierende Probleme im alltäglichen Umgang am Arbeitsplatz schließen.

ABBILDUNG 30 BEURTEILUNG DER ARBEITSITUATION IN DER ARBEITSGRUPPE/AM INSTITUT
(Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.421.

Hinweis: Aufgabe: „Nachfolgend finden Sie eine Liste von gegensätzlichen Aussagen. Bitte geben Sie anhand der Adjektive an, welche Aussagen am besten Ihre Situation an Ihrem Institut beziehungsweise in Ihrer Arbeitsgruppe an der [Name der Hochschule] beschreiben.“

Im Allgemeinen nimmt sich die Mehrheit der Wissenschaftler als **gut oder sogar sehr gut in das Arbeitsumfeld integriert** wahr. Besonders das gute Verhältnis zu Vorgesetzten wird hervorgehoben. 46 % vergeben hier sogar den höchsten Skalenwert, weitere 29 % den zweithöchsten. Insgesamt tendiert nur weniger als jeder Zehnte dazu, das Verhältnis als eher feindselig zu betrachten.

Wie die qualitativen Interviews zeigen, ist die überwiegend positive Einschätzung des Arbeitsklimas und der Integration vor allem auch vor dem Hintergrund erklärbar, dass die Wissenschaftler sich in vielen Fällen aktiv um eine **gute Passung** zwischen ihren Vorstellungen und Arbeitsweisen und denen ihrer Arbeitsgruppe bemühen. Diese Passung erachten sie als eine essentielle Voraussetzung für ihre wissenschaftliche Arbeit. Sie schildern, dass sie bei der Auswahl ihrer zukünftigen Arbeitsgruppe oder des Labors darauf achten, dass „die Chemie stimmt“, vorab den Arbeitsplatz besuchen und Gespräche führen. Sie machen deutlich, dass Konflikte oder eine unangenehme Arbeitsatmosphäre für sie durchaus ein Grund wären, sich nach anderen Optionen umzusehen oder ein ansonsten attraktives Angebot aufgrund möglicher Probleme gar nicht erst anzunehmen.

„And if I didn't like the colleagues here, I would have left. ... Quickly. Because I can't work in an environment where I'm not comfortable. [...] I was offered a postdoc in [Stadt] where the [...] professor was at. But he was a very difficult man to get along with. So I considered it for a few hours ... and then I rejected it.“

Lebenswissenschaftler, Nordamerika

Die überwiegende Mehrheit der Befragten sieht sich im Vergleich zu deutschen Kollegen als absolut oder überwiegend gleichberechtigt an; 37 % vergeben den höchsten Skalenwert.⁸⁴ Jeder Fünfte fühlt sich hingegen diskriminiert. In der überwiegenden Zahl der Fälle scheint dieses Gefühl jedoch nicht sehr ausgeprägt zu sein. In den Interviews berichteten die Befragten nur gelegentlich von Diskriminierung im Arbeitsalltag.

In der Regel wird eher von „**Akzeptanzschwierigkeiten**“ gesprochen denn von Diskriminierung. Diese Schwierigkeiten können unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen können sie im Neid auf den Status des Wissenschaftlers begründet sein, insbesondere wenn es sich um Personen handelt, die in der universitären Hierarchie unter dem Wissenschaftler stehen.

Andererseits führen die Interviewpartner Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit ausländischer Wissenschaftler im Allgemeinen auf die mangelnde Erfahrung mit der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag zurück:

„[...] als ich den Job an der [Name der Hochschule] annehmen wollte, ja, da gab es Leute, die dagegen waren. Sie haben nicht direkt darüber gesprochen, aber in diesem Forschungsprojekt waren auch einige, die gesagt hatten – das hab' ich natürlich indirekt gehört, dass sie gesagt hatten: ‚Okay, wir sollen einen Deutschen einstellen.‘ Und als ich mit dieser Person gesprochen hatte, hat er was anderes gesagt wie ‚Nein, nein – wir haben seit vielen Jahren nach einer Person wie dir gesucht‘. Aber ich konnte das verstehen. Weil wenn man nicht so viel Erfahrung mit ausländischen Wissenschaftlern hat, dann kann man nicht gut vertrauen. [...] Aber später habe ich gesehen, dass dieses Fachgebiet selber einen ausländischen Mitarbeiter eingestellt hat im gleichen Forschungsprojekt, weil sie haben gesehen: Ah, muss nicht unbedingt deutsch sein.“

Ingenieurwissenschaftler, MENA-Region

⁸⁴ Die Frage in der Studie adressierte explizit den Vergleich zu deutschen Kollegen.

Die Wissenschaftler entwickeln **eigene Strategien**, um Vorbehalten vorzubeugen. Sie weichen beispielsweise, obwohl sie gut Deutsch sprechen, auf Englisch als „neutrale“ Arbeitssprache aus, um „Waffengleichheit“ im wissenschaftlichen Diskurs herzustellen:

„Also, das ist nicht einfach zu beschreiben, weil es sind da Feinheiten in der Wissenschaft. Also, es gibt bestimmte Gruppierungen, die konkurrieren. Und wenn man eine andere Meinung vertritt, dann muss man auch richtig argumentieren. Und es gab schon Fälle, wo ich bei einer Tagung in Englisch vorgetragen habe, damit ich besser akzeptiert werden kann. Weil wenn ich Deutsch vortrage, dann merkt man eher: Ja, das ist kein Deutscher, hat Akzent und macht ab und zu Fehler und wird nicht richtig gesprochen. Und wenn man Englisch spricht, dann merkt man das nicht so einfach, ne? Und deswegen war die Strategie, dass ich dann meistens in Englisch vorgetragen habe.“

Ingenieurwissenschaftler, Osteuropa

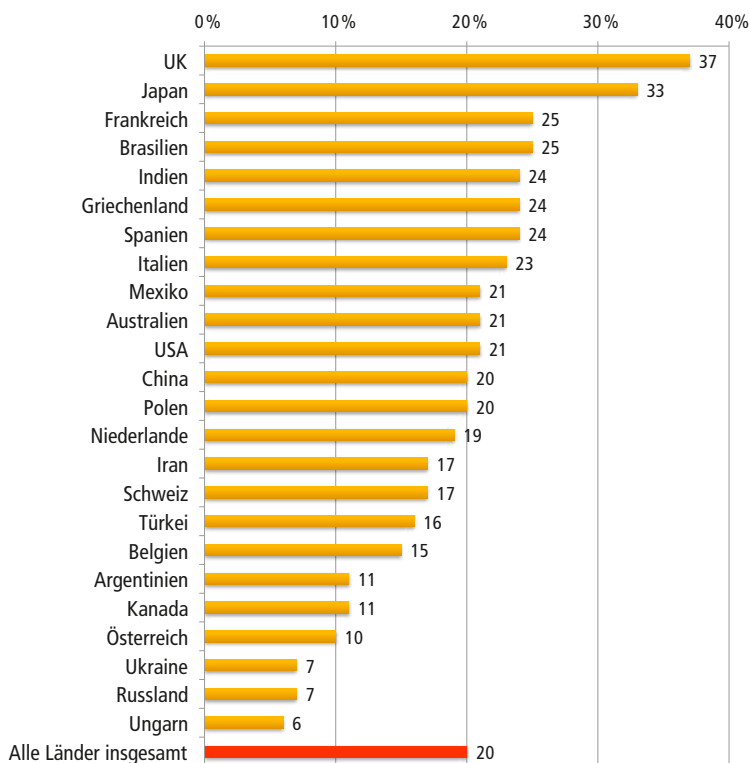
Der Status als internationaler Wissenschaftler kann sich jedoch auch als positiv erweisen. Gerade unter den **Wissenschaftlerinnen** wird ihr Status als ausländische Frau bei Stellenbesetzungen auch als potentieller „Pluspunkt“ gegenüber deutschen Männern gedeutet. Die MOBIL-Studie⁸⁵ zeigt ebenfalls Beispiele positiver Diskriminierung auf: Vorteile werden seitens der Wissenschaftler dem Fakt zugeschrieben, dass sie englische Muttersprachler sind, von einem positiven Image ihrer Herkunftsregion profitieren oder als Frauen mit Kindern als „Aushängeschild“ dienen.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung deuten darauf hin, dass Integrationsprobleme und Diskriminierungserfahrungen durch die Herkunftsregion beeinflusst werden. Befragte aus Osteuropa und Afrika beurteilen ihre Integration am positivsten.

Über **Diskriminierung** klagen vor allem Wissenschaftler aus der MENA-Region, Süd- und Mittelamerika sowie Südeuropa. Dass die Unterschiede auch innerhalb der Regionen sehr ausgeprägt sind, stellt Abbildung 31 für ausgewählte Länder dar.

⁸⁵ Neusel et al. 2014.

ABBILDUNG 31 ANTEIL VON WISSENSCHAFTLERN, DIE SICH DISKRIMINIERT FÜHLEN, NACH HERKUNFTSLAND



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.060; nur Länder, für die mindestens zehn gültige Fälle vorliegen.
Hinweis: Aufgabe: „Im Vergleich zu deutschen Kollegen auf vergleichbaren Positionen fühle ich mich: diskriminiert – gleichberechtigt“; Skala von 1 „Diskriminiert“ bis 7 „Gleichberechtigt“; Werte 1 bis 3 zusammengefasst.

Die Befunde anderer Studien⁸⁶ zeichnen ein uneinheitliches Bild zum Thema Diskriminierung im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld. So zeigt Bakshi-Hamm in einer qualitativen Studie über Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen Diskriminierungserfahrungen auf, während Bouffier und Wolffram in einer ebenfalls qualitativen Studie über Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen osteuropäischer Herkunft eher über Verständnis, Sympathie und Unterstützung seitens Kollegen, Vorgesetzten und Betreuern berichten. Zwar beschreiben die Interviewpartnerinnen in diesen Studien vereinzelt Hürden oder schlechte Erlebnisse, jedoch seien diese nicht einer konkreten Person oder Institution geschuldet gewesen, sondern der „insgesamt schwierigen Ausgangslage,

⁸⁶ Zum Beispiel Neusel et al. 2014, Bouffier und Wolffram 2012, Bakshi-Hamm 2008.

in der sich Migrantinnen und Migranten aufgrund fehlender Kenntnisse befinden. [...] Beispiele dafür sind die angeführten sprachlichen Hindernisse, fehlende Netzwerkkontakte oder potentielle Unterstützungsleister in der Familie sowie mangelnde Kenntnisse der Strukturen und Funktionsweisen der deutschen Wissenschaftskultur [...].“⁸⁷

Die Ergebnisse der MIND-Studie sowie die oben angeführten Studien vermitteln den Eindruck, dass internationale Wissenschaftler sich in Einzelfällen durchaus mit Vorurteilen und Ressentiments konfrontiert sehen, diese – zumindest im beruflichen Umfeld – jedoch eher die Ausnahme denn die Regel bilden.

6.3 SPRACHE UND KOMMUNIKATION ALS SCHLÜSSEL ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION

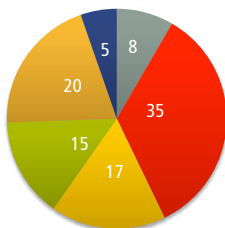
*„Also sicherlich, in dem Mikrokosmos der Uni macht
Sprache viel aus.“*

Lebenswissenschaftlerin, Ostasien

Gute Sprachkenntnisse werden oft als **Schlüssel zur Teilhabe** am akademischen und sozialen Leben bezeichnet. Inwiefern haben internationale Wissenschaftler an deutschen Hochschulen mit Kommunikationsproblemen zu kämpfen und welchen Beitrag leisten gute Sprachkenntnisse zur beruflichen Integration?

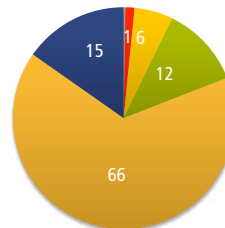
ABBILDUNG 32 NIVEAU DEUTSCHER UND ENGLISCHER SPRACHKENNTNISSE
(Angaben in Prozent)

Deutsche Sprachkenntnisse



- Überhaupt keine Kenntnisse
- Fortgeschritten (B1)
- Fließend (C1/C2)

Englische Sprachkenntnisse



- Grundkenntnisse (A1/A2)
- Selbständige Sprachverwendung (B2)
- Muttersprache

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.495 und N = 1.520.

⁸⁷ Bouffier und Wolfram 2012: 160.

Englisch kann als Lingua Franca der internationalen Wissenschaftler in Deutschland bezeichnet werden: Zwei von drei Befragten geben an, es fließend zu beherrschen, weitere 15 % sprechen es auf muttersprachlichem Niveau. Deutschkenntnisse sind in einem weitaus geringeren Maß vorhanden: 43 % verfügen bestenfalls über Grundkenntnisse, jeder Vierte spricht fließend oder auf muttersprachlichem Niveau. Unter den Befragten, die keine fließenden oder besseren Deutsch- oder keine Englischkenntnisse auf diesem Niveau mitbringen, sind am häufigsten Wissenschaftler aus Ostasien zu finden, gefolgt von Süd- und Osteuropäern.

Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass das Deutschlernen aufgrund der hohen **zeitlichen Belastung** durch die wissenschaftliche Tätigkeit bei vielen internationalen Wissenschaftlern aktuell nicht die oberste Priorität besitzt. Eine höhere Priorität würden sie dem Spracherwerb dann einräumen, wenn sie eine dauerhafte Perspektive für sich in Deutschland sähen (ausführlicher dazu siehe Kapitel 8).

Beeinträchtigungen durch Sprachprobleme

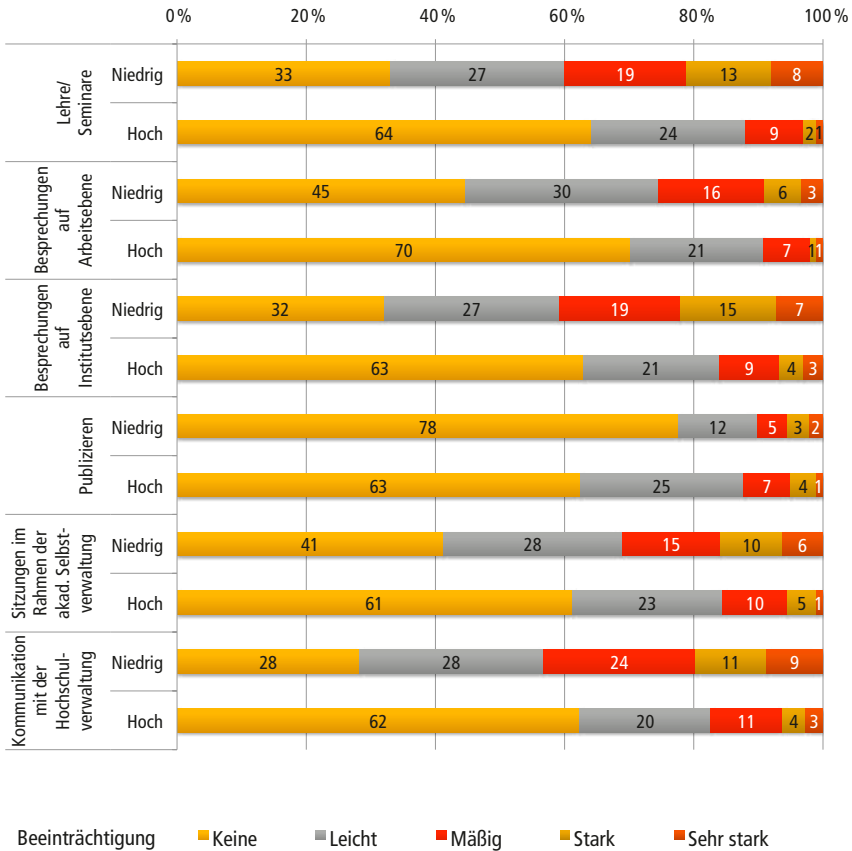
In wissenschaftlichen Kontexten werden häufig unterschiedliche Arbeitssprachen verwendet. Die Wahl der Sprache kann durch die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen bedingt sein oder situativ variieren. Da unklar ist, welche Sprache die Kommunikationspartner der Befragten je nach Situation verwenden, wurde darauf verzichtet, eine vorherrschende Arbeitssprache abzufragen. Stattdessen untersucht die MIND-Studie, inwiefern sich die Wissenschaftler in verschiedenen Situationen **durch Sprachprobleme beeinträchtigt** fühlen.

Generell zeigt sich, dass Sprachprobleme zwar in Einzelfällen ein massives Kommunikationshindernis darstellen, die Mehrheit der Wissenschaftler jedoch nicht oder nur leicht beeinträchtigen. Die größte Herausforderung für internationale Wissenschaftler besteht in der **Kommunikation mit der Hochschulverwaltung**: Jeder Sechste fühlt sich in der Kommunikation mit der Hochschulverwaltung stark oder sehr stark beeinträchtigt, weitere 20 % empfinden eine mäßige Beeinträchtigung. Ein ähnliches Bild zeichnet sich für die Lehre und für Besprechungen auf der Institutsebene: Zwar fühlen sich zwei von fünf Befragten überhaupt nicht beeinträchtigt; dem steht jedoch jeweils ein Drittel gegenüber, das sich mäßig bis sehr stark eingeschränkt fühlt. Beim Publizieren und im Umgang mit Kollegen auf der unmittelbaren Arbeitsebene treten am seltensten Kommunikationsprobleme auf.

Wie Abbildung 33 zeigt, hängt dies – sieht man von Publikationstätigkeiten ab – vor allem mit dem **Niveau der deutschen Sprachkenntnisse** zusammen. Als hohes Sprachniveau wird hier eine fließende Sprachverwendung beziehungsweise eine solche auf muttersprachlichem Niveau bezeichnet. Diese Gruppierung wurde gewählt, da sich mit Blick auf Kommunikationsprobleme ein sehr deutlicher Sprung zwischen der

selbständigen (B2-Niveau) und der fließenden Sprachverwendung (C1/C2-Niveau) abzeichnet.

ABBILDUNG 33 WAHGENOMMENE BEEINTRÄCHTIGUNG BEI HOHEM ODER NIEDRIGEM SPRACHNIVEAU DES DEUTSCHEN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.369.

Hinweis: Niveau deutscher Sprachkenntnisse: „Niedrig“ umfasst die Kategorien „Überhaupt keine Kenntnisse“ bis „Selbständige Sprachverwendung“, „Hoch“ bezeichnet fließende Sprachverwendung oder muttersprachliches Niveau.

Ein **geringes deutsches Sprachniveau** stellt die Wissenschaftler vor allem in der Kommunikation mit der Hochschulverwaltung vor größere Herausforderungen: 44 % der Wissenschaftler mit geringen deutschen Sprachkenntnissen fühlen sich diesbezüglich mäßig bis sehr stark beeinträchtigt. Unter den Befragten mit guten Deutschkenntnissen sind dies nicht einmal halb so viele. Für **Institutsbesprechungen, Lehre und**

Seminare ist der Effekt jedoch ähnlich stark ausgeprägt. Dies suggeriert, dass Kommunikationshürden nicht nur – wie so oft beklagt – im Verwaltungsbereich existieren, sondern auch im wissenschaftlichen Kontext. Wie das folgende Zitat illustriert, kann es bei internationalen Wissenschaftlern besondere Irritationen hervorrufen, wenn unklar ist, in welcher Sprache kommuniziert wird:

„Like for instance: there are announcements of presentations and seminars all the time. And a lot of times they [colleagues] go. And I always don't know if to go or not because I'm not sure if it's going to be in German or not. Sometimes, if the title is in English, I say: ‚O. K., maybe I can go because the title is in English.‘ But a lot of times the title is in English but then the presentation is in German. And then, once you are there, it doesn't really look good to get up and leave.“

Naturwissenschaftlerin, Südeuropa

Auch bei Verteidigungen von Masterarbeiten und Dissertationen ist den Befragten nicht immer ersichtlich, ob diese auf Deutsch oder Englisch abgehalten werden. Kritisiert wird seitens der Wissenschaftler also nicht grundsätzlich, dass diese Veranstaltungen auf Deutsch stattfinden, sondern dass oftmals die **Arbeitssprache unklar** ist beziehungsweise dem Publikum nicht angepasst wird.

Im Umgang mit Kollegen im Allgemeinen und für das Publizieren stellen fehlende Deutschkenntnisse hingegen kaum ein Hindernis dar. **Gute Englischkenntnisse** wirken sich hingegen sehr wohl positiv auf das Publizieren aus. Sie erweisen sich auch als vorteilhaft in der Kommunikation mit der Verwaltung und auf der Institutsebene, jedoch nicht in gleichem Maße wie gute Deutschkenntnisse.

Sprachprobleme in der Lehre und in der täglichen Arbeit an den Hochschulen

Die Verbesserung der Deutschkenntnisse wird seitens der Wissenschaftler als wesentliches Kriterium für die Berufungsfähigkeit, die Lehre und die Leitung von Forschungsprojekten angeführt, während sie für die alltägliche Forschungsarbeit kein absolutes „Muss“ ist.

Inwiefern die Sprache ein Hindernis bei der Ausübung von Lehrtätigkeiten darstellt, unterscheidet sich zwischen den **Fachgebieten**. Während in den Sprach-, Kultur-, Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sprachliche Schwierigkeiten die Wahrnehmung von Lehrtätigkeiten kaum beeinflussen, stellen sie insbesondere in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften ein Problem dar: 29 % der Befragten fühlen sich hier stark oder sehr stark beeinträchtigt. Auch in den übrigen Laborwissenschaften

und den Ingenieurwissenschaften bildet die Sprache eine größere Barriere in der Lehre.

Die Befragten verweisen darauf, dass deutsche Sprachkenntnisse insbesondere für die **Lehre in Bachelor-Studiengängen** entscheidend sind, während sie in Master- oder Promotionsstudiengängen eine untergeordnete Rolle spielen. Sind die Wissenschaftler von der grundständigen Lehre im Bachelor-Bereich ausgeschlossen, wirkt sich dies ihrer Meinung nach wiederum nachteilig auf ihre Berufungschancen aus, auch wenn eine solche Anforderung nicht artikuliert wird.

Selbst wenn bereits gute Deutschkenntnisse vorhanden sind, wird die Lehre als eine besondere Herausforderung empfunden, die guter Vorbereitung bedarf:

„Kennt man auch die Inhalte sehr gut, aber muss man sich davor vorbereiten: Wie muss ich das rüberbringen? Wie muss ich das erzählen? Und ja, insbesondere wenn man nicht in seiner Muttersprache etwas lehrt, sagt man es immer kurz und präzise. Dazwischen erzählt man nicht von da und von da. Deswegen muss man gut vorbereitet sein.“

Ingenieurwissenschaftler, MENA-Region

Auch diejenigen internationalen Wissenschaftler, die über gute Deutschkenntnisse verfügen, verweisen darauf, dass viele alltägliche Vorgänge für sie mit einem **höheren Zeitaufwand** einhergehen. Sie benötigen zum Beispiel zusätzliche Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskräfte, um Texte zu finalisieren. Keiner der interviewten Wissenschaftler berichtete, dass er während der Zeit in Deutschland gesonderte Unterstützung, zum Beispiel in Form von speziellen Sprachkursen, für die Übernahme deutschsprachiger Lehrveranstaltungen erhielt.

Wie wirken sich Sprachkenntnisse auf die Integration in der Arbeitsgruppe aus?

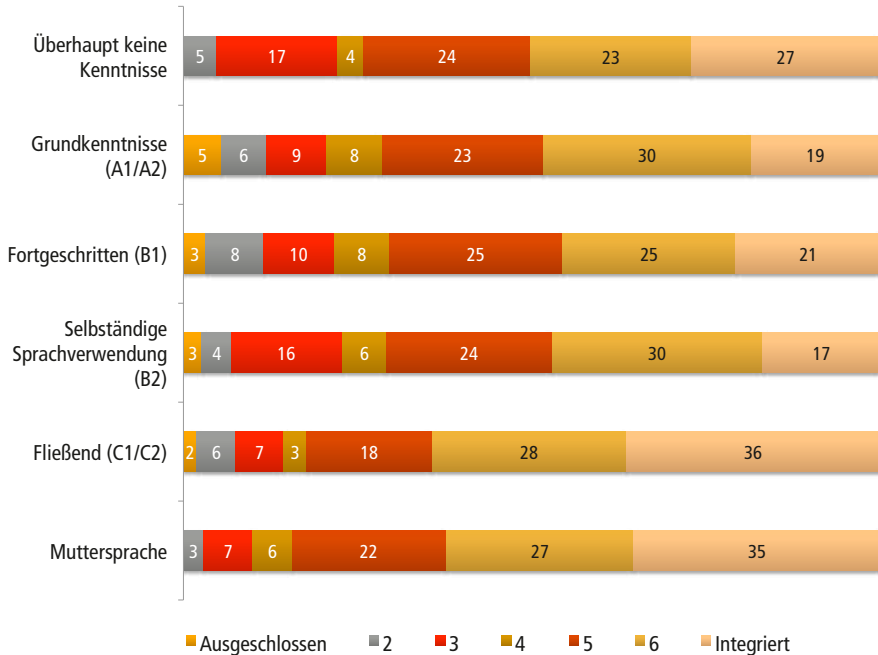
In den qualitativen Interviews wurde die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse von den Befragten als **zentraler Faktor** beschrieben, der zu ihrer Integration beigetragen hat. Erstens, da sie erlebten, dass ihnen mit wachsenden Deutschkenntnissen mehr Respekt entgegengebracht wurde, und zweitens, weil Vorbehalte und Missverständnisse schneller ausgeräumt werden konnten und so weniger Konfliktpotential boten.

Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Onlinebefragung wider: Je besser die Deutschkenntnisse sind, desto mehr fühlen sich die Befragten in ihrer Arbeitsgruppe integriert. Abbildung 34 veranschaulicht, dass es dabei wiederum entscheidend auf das Sprachniveau ankommt: Der positive Effekt wirkt sich erst aus, wenn die Befragten mindestens über Kenntnisse

der Stufe C1 oder C2 verfügen, also fließend Deutsch sprechen. Für die Englischkenntnisse zeichnet sich ein solcher Effekt nicht ab.

Der Befund unterstreicht, dass sich Bemühungen der Hochschulen zur Unterstützung des Spracherwerbs von internationalen Wissenschaftlern nicht nur auf die unmittelbare Ankunftsphase konzentrieren sollten.

ABBILDUNG 34 INTEGRATION IN DIE ARBEITSGRUPPE IN ABHÄNGIGKEIT VOM NIVEAU DER DEUTSCHKENNTNISSE (Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.312.

Fazit: An deutschen Hochschulen besteht derzeit **Nachholbedarf beim Abbau von Kommunikationshürden**. Dies betrifft sowohl mangelhafte Englischkenntnisse in der Verwaltung als auch einen konsequenteren Umgang mit Englisch als Arbeitssprache im wissenschaftlichen Alltag. Zusätzliche Anstrengungen sind notwendig, um internationale Wissenschaftler besser in die Lehre einzubinden: einerseits dadurch, dass auch im *Undergraduate*-Bereich englischsprachig unterrichtet werden kann, und andererseits, indem der zügige Ausbau der deutschen Sprachkompetenzen der internationalen Gäste auf ein hinreichendes Niveau besonders unterstützt wird.

6.4 DETERMINANTEN DER BERUFLICHEN INTEGRATION

In den folgenden Kapiteln wird betrachtet, welche weiteren Faktoren Einfluss auf die berufliche Integration internationaler Wissenschaftler **in ihrem unmittelbaren Arbeitskontext** haben:

- Wie entscheidend ist der Internationalisierungsgrad in der Arbeitsgruppe?
- Wie kulturabhängig ist die berufliche Integration angesichts allgegenwärtiger internationaler Mobilität überhaupt?
- Ist gute Integration möglicherweise einfach eine Frage der Zeit?

Internationalität des direkten Arbeitsumfeldes

Strukturdaten der Hochschulen geben Auskunft über den Anteil des wissenschaftlichen Personals insgesamt an den jeweiligen Hochschulen. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, wie stark das Personal in einzelnen Fachbereichen oder Instituten internationalisiert ist. Ähnlich wie der Anteil des ausländischen Personals zwischen den Hochschulen schwankt,⁸⁸ ist auch davon auszugehen, dass die Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals innerhalb der Hochschulen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In der MIND-Studie wurden die Wissenschaftler daher gebeten, selbst zu schätzen, wie hoch der prozentuale Anteil ausländischer Mitarbeiter in ihrer Arbeitsgruppe⁸⁹ ist. Die Angaben reichen von „rein international“ bis „fast ausschließlich mit deutschen Wissenschaftlern besetzt“. Allerdings arbeitet nur jeder zehnte Befragte in einem Umfeld, in dem mehr als 75 % der Wissenschaftler aus dem Ausland kommen. Hingegen gibt knapp ein Fünftel der Befragten an, dass in ihrer Arbeitsgruppe weniger als 10 % ausländische Mitarbeiter tätig sind. Im Durchschnitt liegt der Anteil internationaler Wissenschaftler in den jeweiligen Arbeitsgruppen der Befragten bei 36 %. Wie international diese Gruppen sind, ist unabhängig davon, an welchem Hochschultyp die Befragten tätig sind und in welchem Fachbereich sie forschen. Auch korreliert der **Internationalisierungsgrad der Arbeitsgruppe** nur sehr gering mit dem Anteil ausländischer Wissenschaftler an der jeweiligen Hochschule insgesamt. Stellt man den mittleren Internationalisierungsgrad der Arbeitsgruppe dem der Hochschulen insgesamt für einzelne Fachbereiche gegenüber, zeichnet sich sehr klar ab, dass die Wissenschaftler gerade in denjenigen Instituten und Arbeitsgruppen arbeiten, die **ohnehin besonders international** besetzt sind.

⁸⁸ Vgl. Kapitel 1.2; zum internationalen Vergleich siehe beispielsweise Lepori et al. 2015.

⁸⁹ Als Arbeitskontext wird hier das Institut beziehungsweise die Arbeitsgruppe betrachtet, da davon ausgegangen wird, dass der Umgang dort – neben fachspezifischen Praktiken – den Arbeitsalltag sehr viel stärker prägt als übergreifende Charakteristika der Hochschule (siehe McAlpine und Hopwood 2007).

Vergleicht man nun Wissenschaftler in sehr internationalen Arbeitskontexten mit denjenigen, die überwiegend mit deutschen Kollegen zusammenarbeiten, so zeigt sich, dass Erstere sich tendenziell stärker integriert fühlen. Die Auswirkung ist jedoch nur sehr gering und der Zusammenhang nicht linear. Zwei Effekte sind erkennbar: Erstens fühlen sich Wissenschaftler häufiger dann isoliert, wenn sie die einzigen internationalen Teammitglieder sind. Zweitens kann auch ein relativ hoher Anteil internationaler Mitarbeiter mit dem Auftreten von Integrationsschwierigkeiten einhergehen.⁹⁰ Die erstgenannte Situation tritt verstärkt dann ein, wenn die **Deutschkenntnisse** auch für eine allgemeine Alltagskonversation nicht ausreichen:

„I go to lunch every day with my colleagues and I am the only one who isn't German. They all start talking to each other in German, and I sit there every day, feeling completely isolated (it feels very impolite to ask them each time to please speak in English).“

Offene Antwort im Onlinesurvey

Wie das nachfolgende Beispiel zeigt, kann das **Gefühl der Isolation** aber auch dadurch begründet sein, dass man sich in einer Lebenssituation befindet, die sich von jener der Kollegen so stark unterscheidet, dass sich kaum Anknüpfungspunkte für persönliche Gespräche finden lassen. Deshalb ergeben sich Kontakte eher zu anderen internationalen Wissenschaftlern außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe, die sich in einer ähnlichen Lebenslage befinden.

„Sprich, ich war so gut wie der einzige nicht-deutsche Doktorand in der Gruppe, es kamen noch hinterher ein paar hinzu. Alle Besprechungen, alles wird auf Deutsch geführt. Ich hab mit Deutsch an sich gar kein Problem, jedoch selbst die Doktoranden, die waren alle in einer ganz anderen Lebensphase. Die waren mit Ende 20 alle verheiratet mit Kindern und ich kam sozusagen aus meinem erweiterten ERASMUS, hab' in einer WG gewohnt und konnte mit den ganzen Kollegen nix anfangen. Das war für mich, so sozial gesehen, 'ne sehr schlechte Erfahrung. Daher wollte ich auch erst mal gleich weg – also Doktor fertig machen und weg. Dann haben sich die Dinge anders ergeben und mein ganzes soziales

⁹⁰ Dies scheint besonders dann der Fall zu sein, wenn mehr als die Hälfte der Wissenschaftler ausländischer Herkunft ist. Jedoch verschwindet der Effekt bei extrem internationalen Gruppen wieder. Eventuell kann dies damit zusammenhängen, dass Wissenschaftler aus sehr unterschiedlichen Herkunftsregionen stammen.

Leben wurde eher durch die anderen ausländischen Doktoranden aus anderen Instituten und anderen Departments geprägt als durch die Kollegen, mit denen ich zusammen täglich gearbeitet habe.“

Sozialwissenschaftler, Südeuropa

Es besteht also kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Internationalität der Arbeitsgruppe und der beruflichen Integration. Als problematisch erlebt werden jedoch Konstellationen, in denen die Wissenschaftler die einzigen nicht-deutschen Personen im Kollegium sind, sowie tendenziell zu heterogen zusammengesetzte Arbeitsgruppen.

Einfluss kultureller Unterschiede auf die wissenschaftliche Integration

Spielen kulturelle Unterschiede angesichts der Allgegenwärtigkeit internationaler Mobilität und Zusammenarbeit überhaupt noch eine Rolle? Die qualitativen Interviews suggerieren, dass diese Frage nicht mit einem pauschalen Ja oder Nein beantwortet werden kann. Einerseits deuten Beschreibungen darauf hin, dass ein Teil der Wissenschaftler kulturelle oder länderspezifische Unterschiede als völlig belanglos für die Ausübung der eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit hält:

„I could be really anywhere in the world and I’m still doing my work.“

Naturwissenschaftler, Nordamerika

Andere Kommentare deuten wiederum darauf hin, dass **kulturelle Nähe** für einzelne Wissenschaftler durchaus relevant und auch ein wichtiges Argument für die Auswahl des Forschungsstandortes ist:

„And I decided to come here, mainly because in US it’s a little bit more complicated – the situation in the lab is completely different. [...] Coming from Europe is really much easier. Europe and US is kind of different, really different cultures, and you really have to adapt to many things.“

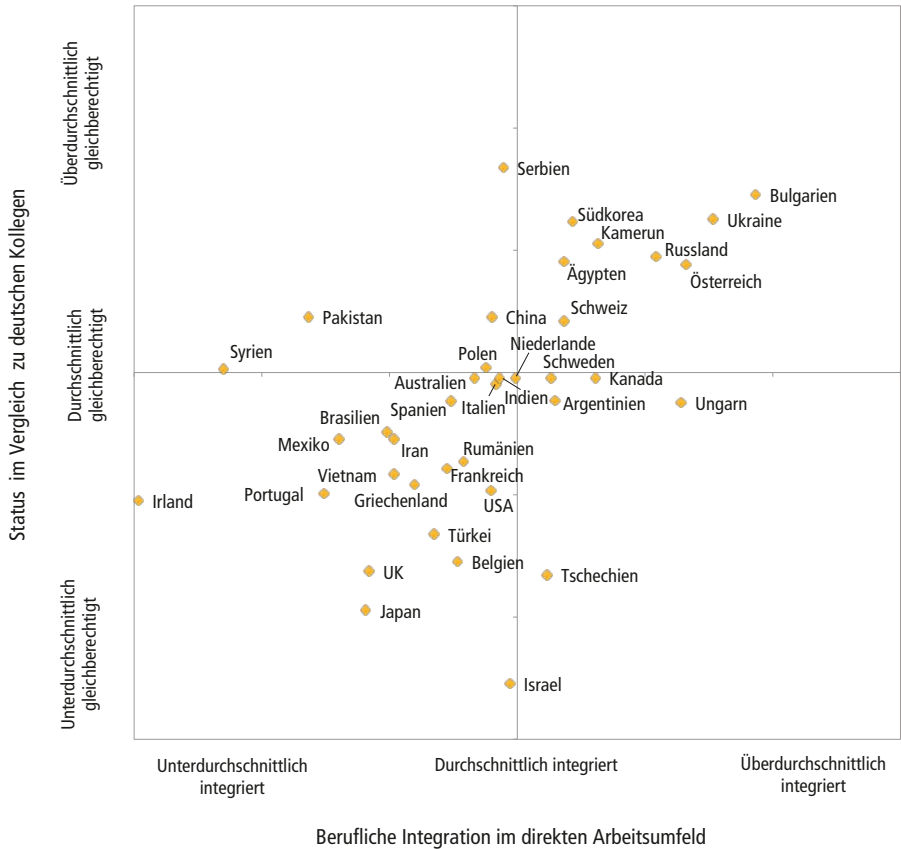
Lebenswissenschaftlerin, Spanien

Inwiefern sind **Unterschiede in der beruflichen Integration** auf kulturelle Nähe oder Distanz zwischen bestimmten Regionen oder Ländern zurückzuführen? Betrachtet man die wahrgenommene berufliche Integration, so äußern besonders nordamerikanische Wissenschaftler und solche aus der MENA-Region, dass sie sich im Arbeitsumfeld ausgeschlossen fühlen. Osteuropäische und afrikanische Wissenschaftler bewerten ihre Integration mit Abstand am besten. Was die Wahrnehmung als „gleichberechtigt mit deutschen Kollegen“ versus „diskriminiert“ betrifft, so fühlen sich vor allem Südeuropäer, Südamerikaner und Forscher aus der MENA-Region häufiger diskriminiert, während sich osteuropäische und afrikanische Wissenschaftler eher als gleichberechtigt ansehen. Abbildung 35 veranschaulicht dies. Um die Unterschiede zwischen den Ländern zu verdeutlichen, wurden die Werte am Gesamtmittelwert der Stichprobe zentriert. Werte größer als Null kennzeichnen also, dass sich die Befragten im Vergleich zum Rest der Stichprobe überdurchschnittlich integriert beziehungsweise gleichberechtigt fühlen. Werte kleiner als Null geben an, dass die Befragten sich unterdurchschnittlich integriert beziehungsweise eher diskriminiert fühlen.

Abbildung 35 zeigt, dass länderspezifische Differenzen in Bezug auf Integration und Gleichberechtigung nicht primär aus der Zugehörigkeit zum europäischen Kulturraum und aus geographischer Nähe resultieren. Forscher, die aus der gleichen Herkunftsregion stammen, können sich also sehr wohl stark in ihrer beruflichen Integration voneinander unterscheiden. Dies gilt besonders für die ostasiatischen und die europäischen Wissenschaftler.

Im oberen rechten Quadranten heben sich deutlich die deutschsprachigen und die osteuropäischen Länder ab, die angelsächsischen siedeln sich eher im unteren linken Quadranten an. Für die asiatischen Länder fällt das Urteil sehr stark auseinander: Chinesische und südkoreanische Forscher betrachten sich in ihrem Arbeitsumfeld als durchschnittlich integriert. Japanische Wissenschaftler ziehen im Vergleich zu ihnen und zur gesamten Stichprobe ein recht negatives Fazit.

ABBILDUNG 35 BERUFLICHE INTEGRATION UND WAHRGENOMMENE DISKRIMINIERUNG
INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER NACH HERKUNFTSLAND



Quelle: MIND-Onlinebefragung; dargestellt sind Durchschnittswerte der Länder; nur Länder, für die mindestens zehn gültige Fälle vorliegen; Zentrierung am Mittelwert der Stichprobe.

Länderspezifische Distanzen können unter anderem vor dem Hintergrund unterschiedlicher kommunikativer Stile im wissenschaftlichen Arbeiten und unterschiedlich strukturierter *Scientific Communities* interpretiert werden. Der Friedens- und Konfliktforscher John Galtung beschreibt, fußend auf seinen eigenen internationalen Erfahrungen, vier unterschiedliche kommunikative Stile:⁹¹ den sachsonischen, den teutonischen, den gallischen und den nipponischen. Diese Idealtypen entwickelt er in essayistischer Manier ausgehend davon, was typisch an der Art und Weise ist, wie debattiert und kommuniziert wird, wie Theorien gebildet werden und wie die Sozialstrukturen in den Einrichtungen organisiert sind. Tabelle 16 fasst die **Charakteristika der intellektuellen Stile nach Galtung** zusammen.

Vor dem Hintergrund dieser Typologie wird erklärbar, weshalb beispielsweise osteuropäischen Wissenschaftlern das berufliche Einleben oftmals leichter fällt: Ihr intellektueller Stil folgt eher dem teutonischen Modell, das auch Deutschland prägt. Sie sind eher vertraut mit sehr hierarchisch organisierten Beziehungen im Wissenschaftsbetrieb sowie mit einem klaren Kommunikationsstil, der Kritik ohne lange Umschweife benennt.

⁹¹ Das Analyseschema von Galtung (1981) ist im wissenschaftlichen Diskurs aufgrund der fehlenden empirischen Fundierung nicht unumstritten, jedoch vor allem deshalb eine fruchtbare Interpretationshilfe, da sein Ansatz im Gegensatz zu allgemeinen kulturtheoretischen Ansätzen (zum Beispiel Hofstede 2001) direkten Bezug auf den Wissenschaftsbereich nimmt und aufgrund der anschaulichen Darstellung auch praktisch zur Vermittlung interkultureller Wissenschaftskompetenz genutzt werden kann (vgl. Hiller 2010, Bolten 2002).

TABELLE 16 INTELLEKTUELLE STILE NACH GALTUNG (1981)

Intellektueller Stil	Typische Länder	Wissenschaftliche Kommunikation	Theorie- und Empirieorientierung	Struktur der Scientific Community
Sachsonisch	GB, USA (Z), Kanada, Australien (P)	Ermutigt zu Diskurs und Debatte; lässt Pluralismus zu; positive Grundeinstellung; auch bei Kritik aufbauend und schmeichelnd	Fakten- und datenorientiert; empirisch; pragmatisch; „Data divide, theory unite“; schwache Theorieorientierung; wenig paradigmatisch	Eher demokratisch als elitär
Teutonisch	Deutschland (Z), Osteuropa (P)	Kaum Höflichkeitsbezeugungen; kühl; spöttisch; eher konfrontierend als nach einem gemeinsamen Weg suchend	Theoriebildung als Zentrum intellektueller Aktivität; Daten eher illustrierend; deduktives Vorgehen, basierend auf wenigen Prämissen, aus denen alle weiteren Schlussfolgerungen abgeleitet werden	Eher elitär als demokratisch; pyramidal und hierarchisch; Professor als „Meister“; auch Schüler ordnen sich offen dem „Meister“ zu
Gallisch	Frankreich (Z), Italien, Rumänien, frankophones Afrika (P)	Ästhetisch, Balance und Symmetrie in der Darstellung; eher Ausbalancieren zwischen gegensätzlichen, spannungsgeladenen Polen; keine Konfrontation wie im teutonischen Stil	Theoriegeleitet wie im teutonischen Stil, aber basierend auf Überzeugung, Überredung und eleganter Argumentation	Elitär und hierarchisch wie im teutonischen Stil; „Schüler“ sein ist jedoch nur ein vorübergehender Status, keine „intellektuelle Selbstverortung“
Nipponisch	Japan (Z), Ostasien (P)	Debatte als sozialer Akt; Primat sozialer Beziehungen, die nicht verletzt werden dürfen; Höflichkeitsbezeugungen; Respekt vor Autoritäten; Orientierung auf einen „gemeinsamen Nenner“, doch ohne den scharfen intellektuellen Diskurs des sachsonischen Stils	Einheit des Gegensätzlichen; enzyklopädisches Vorgehen; Kartierung des intellektuellen Territoriums in Form von Schulen	Hierarchisch; organisiert in Schulen; „Meister“-Bezug (Anciennität)

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Galtung 1981 und Bolten 2002.

Hinweis: Z – Zentrum, P – Peripherie.

Im Kontrast zum teutonischen Stil steht der **sachsonische Stil**, hier beispielsweise vertreten durch britische, nordamerikanische und irische Wissenschaftler. Ihr auf Diskurs und Pluralismus ausgerichteter Debatterstil und die Tendenz, auch Kritik in freundliche Worte zu fassen, ist wenig vereinbar mit der teutonischen Art, auf ausschweifende Höflichkeitsbezeugungen zu verzichten. Darüber hinaus sind Wissenschaftler, die aus angelsächsischen Ländern stammen oder dort zuvor tätig waren, überrascht darüber, wie lange promovierte Wissenschaftler in Deutschland in einer Phase der Abhängigkeit vom Lehrstuhlinhaber verharren.

Nahezu unüberbrückbare Differenzen bestehen zur **nipponischen Tradition**, hier beispielsweise vertreten durch die japanischen Wissenschaftler.⁹² Im fernen Osten wird die Debatte als ein sozialer Akt verstanden, in dem soziale Beziehungen nicht verletzt werden dürfen und großer Respekt vor Autoritäten herrscht. Im Gegensatz zum teutonischen Stil werden in der Debatte zwar Positionen im intellektuellen Territorium verortet; am Ende steht aber die Orientierung auf einen gemeinsamen Nenner, nicht die Konfrontation und Kritik an diesen Positionen. Ostasiatische Wissenschaftler schildern, dass sie aus ihrem Heimatland ein engeres Betreuungsverhältnis gewohnt sind, welches oft auch mit persönlicher Freundschaft verbunden ist.⁹³ Deutsche Wissenschaftler arbeiten dagegen selbständiger. Sie zögern deshalb oft, selbst deutsche Kollegen um Unterstützung in fachlichen Fragen zu bitten.

Kulturelle Unterschiede existieren also selbst in Zeiten allgegenwärtiger Mobilität. Besonderheiten in den Arbeits- und Kommunikationsweisen können auch bei internationalen Wissenschaftlern **Irritationen hervorrufen und das gegenseitige Verständnis erschweren**.

Box 4 **UNTERSCHIEDE IN DEN ARBEITSWEISEN**

Länderspezifische Unterschiede in der Art und Weise, wie kommuniziert wird und wie Strukturen in der *Scientific Community* beziehungsweise den Instituten ausgestaltet sind, lassen sich für internationale Wissenschaftler nicht auf den ersten Blick erkennen und erschließen. Hier können Handreichungen oder **Seminare zum Erwerb interkultureller Kompetenz** dabei helfen, auf Unterschiede in den Hierarchien, der Kommunikation und im wissenschaftlichen Arbeiten aufmerksam zu machen.⁹⁴ Als Basis eignet sich die zitierte Beschreibung Galtungs (1981), die prägnant und in humoristischer Sprache die idealtypischen Unterschiede zuspitzt.

⁹² Galtung verweist darauf, dass die nipponische Tradition jedoch nicht als Idealtyp für Ostasien insgesamt verallgemeinert werden kann.

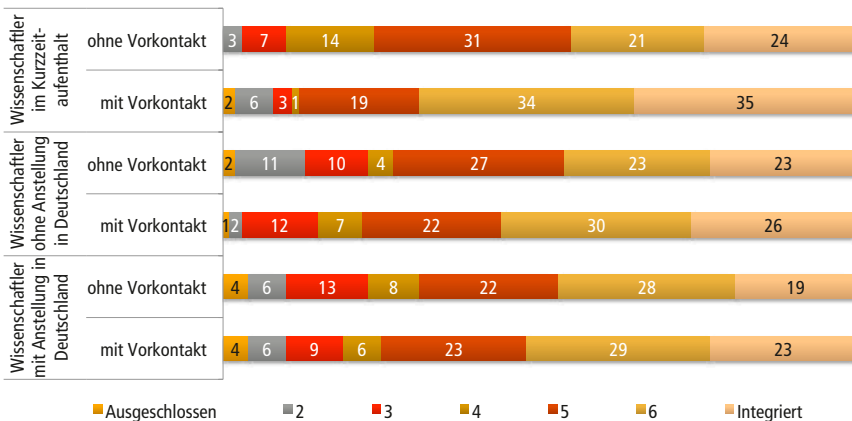
⁹³ Vgl. auch Cortazzi und Jin 1997.

⁹⁴ Vgl. Hiller 2010, Bolten 2002.

Berufliche Integration – eine Frage der Zeit?

Die Ergebnisse der MIND-Studie belegen, dass es für die Integration im beruflichen Umfeld unerheblich ist, wie lange die Befragten bereits in Deutschland leben. Im Gegenteil: Insbesondere Personen, die zu einem Kurzaufenthalt an eine deutsche Hochschule kommen, fühlen sich gut integriert. Dies hängt aber vor allem damit zusammen, dass sie besonders häufig schon vor dem Aufenthalt Kontakte zur Hochschule beziehungsweise Forschergruppe unterhielten. Auch bei Wissenschaftlern in längerfristigen Aufenthalten wirken sich vorherige Kontakte stärker auf die berufliche Integration aus als ihre bisherige Aufenthaltsdauer in Deutschland, jedoch in schwächerer Weise als bei Kurzzeitgästen.

ABBILDUNG 36 INTEGRATION DER WISSENSCHAFTLER IN DIE ARBEITSGRUPPE
(Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.278.

Entscheidend für die Integration ist eine **klare Perspektive für den weiteren Verbleib** in Deutschland. Wer von den internationalen Wissenschaftlern beabsichtigt, länger in Deutschland zu bleiben, ist auch besser beruflich integriert. Von diesen Personen vergeben 34 % sogar den höchsten Skalenwert für die Integration, während dies unter den übrigen nur circa 20 % sind.

Der Frage, inwiefern sich internationale Wissenschaftler auch **im sozialen Umfeld eingebunden und willkommen** fühlen, wird im Vergleich zu Fragen der Willkommenskultur an den Hochschulen und den Forschungsbedingungen in Deutschland bisher vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt.⁹⁵ Dies ist vor allem darin begründet, dass die gesellschaftliche Eingliederung von hochqualifizierten Migranten tendenziell als unproblematisch wahrgenommen wird und diese als Migrantengruppe in der Öffentlichkeit meist nicht sichtbar sind. Doch auch aus Perspektive der internationalen Wissenschaftler selbst erscheint das Thema meist zweitrangig: Sie sind im Arbeitsumfeld stark eingebunden, und wenn der Aufenthalt zeitlich begrenzt ist, werden Investitionen in Freundschaften am deutschen Wohnort gescheut.⁹⁶ Darüber hinaus mangelt es in der örtlichen Gesellschaft mitunter an Bereitschaft und Interesse, sich auf neue Kontakte einzulassen.⁹⁷

Das folgende Kapitel nimmt das **außerhochschulische Umfeld** genauer in den Blick:

- Wie zufrieden sind internationale Wissenschaftler mit ihrem Umfeld außerhalb der Hochschule?
- Inwiefern sind sie mit Vorurteilen oder Fremdenfeindlichkeit konfrontiert?
- Wie stark sind sie sozial integriert und wie häufig pflegen sie Kontakte auch außerhalb des akademischen Umfeldes?
- Welche Faktoren bedingen ihre soziale Integration und die Kontakthäufigkeit?

⁹⁵ Eine Ausnahme bildet hier die Befragung ausländischer Wissenschaftler zur Arbeits- und Lebenssituation an den Universitäten in Aachen, Bonn und Köln (Otto und Temme 2012), die sich intensiv mit dem sozialen Umfeld beschäftigt.

⁹⁶ Scheibelhofer 2006.

⁹⁷ Föbker et al. 2011.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

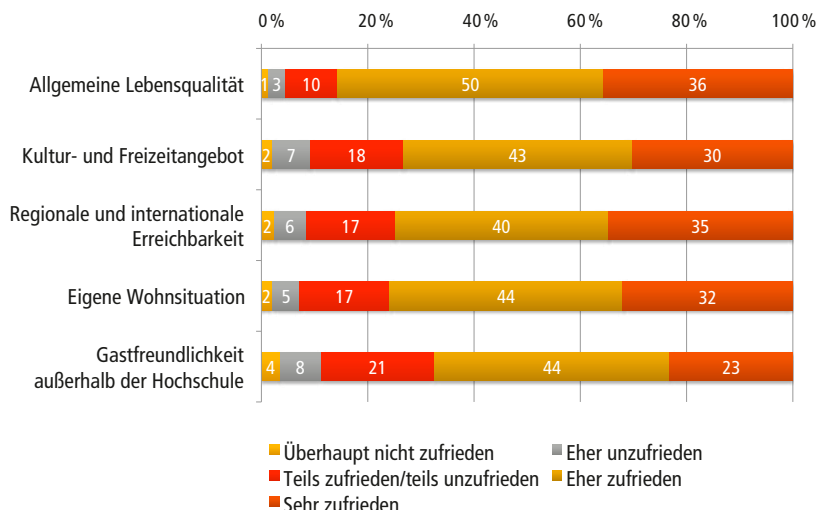
- Unabhängig von der Größe der Stadt sind die internationalen Wissenschaftler mit der Lebensqualität in Deutschland äußerst zufrieden.
- Im Hinblick auf das Kultur- und Freizeitangebot werden Großstädte mit mehr als 800.000 Einwohnern deutlich positiver bewertet als Mittelstädte oder kleinere Großstädte.
- 6 % der Befragten haben physische Übergriffe mit ausländerfeindlichem Hintergrund erlebt, 26 % Übergriffe verbaler Art.
- 28 % der Befragten haben nie oder selten Kontakt zu Deutschen außerhalb der Hochschule, weitere 29 % nur gelegentlich.
- Wissenschaftler, die bereits länger in Deutschland leben und über gute Deutschkenntnisse verfügen, sind besser sozial integriert und pflegen häufiger Kontakte zu Deutschen.
- Die soziale Einbindung hängt von der Persönlichkeit und der privaten Lebenssituation ab, jedoch auch davon, inwiefern das Umfeld als gastfreundlich erlebt wird.

7.1 WOHNSTANDORT, WOHSITUATION UND ERFAHRUNGEN MIT FREMDENFEINDLICHKEIT

Die internationalen Wissenschaftler zeigen sich mit dem Lebensumfeld am Hochschul- beziehungsweise Wohnstandort in Deutschland überwiegend zufrieden. Neben der allgemeinen Lebensqualität wurden das Kultur- und Freizeitangebot, die Infrastrukturanbindung, die Wohnsituation und die Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschule erfasst (Abbildung 37).

Zur **allgemeinen Lebensqualität** fällt das Fazit sehr positiv aus: Jeder Zweite ist eher zufrieden, weitere 36 % vergeben sogar die Bestnote. Mit dem kulturellen Angebot, der infrastrukturellen Anbindung und der Wohnsituation sind rund 75 % der Befragten zufrieden. Im Vergleich dazu wird die Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschulen am kritischsten bewertet: Rund ein Drittel ist mit ihr nicht oder nur teilweise zufrieden.

ABBILDUNG 37 ZUFRIEDENHEIT MIT ASPEKTEN DES WOHNSTANDORTES IN DEUTSCHLAND



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.514.

Wie attraktiv sind große und kleine Hochschulstandorte im Vergleich?

In den vergangenen Jahren wurde – oft in Zusammenhang mit dem Humboldt-Ranking – diskutiert, ob kleinere Hochschulstandorte in Deutschland an Attraktivität gewonnen haben.⁹⁸ Die Ergebnisse der MIND-Studie zeigen, dass diese in vielen Fällen mit einer guten Betreuung punkten können (Kapitel 5.1). Doch wie bewerten internationale Wissenschaftler das Umfeld außerhalb der Hochschulen? Kommen kleine Hochschulstandorte langfristig als Wohnstandort für internationale Wissenschaftler in Frage?

Große und kleine Hochschulstandorte wurden im Allgemeinen ähnlich positiv bewertet. Tabelle 17 zeigt, dass unabhängig von der Größe der Stadt die internationalen Wissenschaftler mit der Lebensqualität äußerst zufrieden sind. Im Hinblick auf das Kultur- und Freizeitangebot liegen jedoch vor allem Großstädte mit mehr als 800.000 Einwohnern deutlich vorn, wohingegen zwischen Mittelstädten und kleineren Großstädten keine Unterschiede zu beobachten sind. Die Zufriedenheit mit der regionalen und internationalen Erreichbarkeit hingegen wächst proportional mit der Größe der Städte an.

⁹⁸ Das Humboldt-Ranking umfasst ein gewichtetes Ranking der Hochschulen nach der Anzahl der Humboldt-Stipendiaten und Preisträger. Es wird seit 2009 jährlich durchgeführt. Informationen unter: <https://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-ranking-2014.html>.

TABELLE 17 BEWERTUNG DES STANDORTES NACH EINWOHNERZAHL DER HOCHSCHULSTADT
(Anteil in Prozent)

Anteil zufriedener/sehr zufriedener Wissenschaftler (in Prozent)	Größe der Stadt, in der sich die Hochschule befindet			
	Bis 100.000 Einwohner (N = 242)	100.000– 300.000 Einwohner (N = 704)	300.000– 800.000 Einwohner (N = 320)	Mehr als 800.000 Einwohner (N = 248)
Allgemeine Lebensqualität	89	85	84	87
Kultur- und Freizeitangebot	69	71	70	87
Regionale und internationale Erreichbarkeit	62	73	78	88
Eigene Wohnsituation	78	75	79	78
Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschule	67	67	65	72

Quelle: MIND-Onlinesurvey, N = 1.514.

Hinweis: Skala 1 = „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 = „Sehr zufrieden“;
Skalenwerte 4 und 5 zusammengefasst.

Wie die Interviews zeigen, spielt die Attraktivität und Lebensqualität am Wohnstandort nicht nur eine bedeutende Rolle für die Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation, sondern kann **entscheidend für den langfristigen Verbleib** sein. Dabei reflektieren die Wissenschaftler darüber, ob der Hochschulstandort auch in einigen Jahren und unter anderen persönlichen Lebensumständen noch attraktiv für sie sein wird. Auf die lange Sicht bevorzugen viele von ihnen tendenziell größere Städte, die ihnen etwas kosmopolitischer oder dynamischer erscheinen, über ein vielfältigeres kulturelles Angebot verfügen oder auch bessere Jobchancen für den Partner bieten.⁹⁹

„Wenn ich zum Beispiel an die Demographie von [derzeitiger Wohnort] denke, wo ich lebe – sicherlich im Alter zwischen 25 bis 40 ist die internationale Gemeinschaft sehr groß, aber schrumpft dann sehr schnell, weil natürlich all die Leute, also die auf Zeit da sind, irgendwann weg sind. Und dann, ab 40, ist man nur mit [regionale Bevölkerungsgruppe] umgeben. Und, und da muss man sich also integrieren, kann man das aber in meiner Wahrnehmung nur bis zu einem gewissen Punkt. Und natürlich, wenn es heißt, in Freising, in Passau, selbst in Freiburg ‘ne Stelle langfristig anzugehen – ist natürlich ‘ne ganz andere Perspektive, ‘ne ganz andere Geschichte als Berlin oder Hamburg oder München.“

Sozialwissenschaftler, Westeuropa

⁹⁹ Diese Schlussfolgerungen beruhen auf der Auswertung der qualitativen Vorstudie sowie der thematischen Rekodierung von 651 Freitextantworten im Onlinesurvey zur Frage: „Welche Bedingungen müssten für Sie erfüllt sein, um auch langfristig Ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland zu haben?“

Erfahrungen mit Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit im außerhochschulischen Umfeld

Während Diskriminierung im wissenschaftlichen Umfeld kein sehr gravie-
rendes Problem zu sein scheint, sind im Alltag Vorbehalte aufgrund ihrer
Herkunft für internationale Wissenschaftler allgegenwärtig. Mit ihnen hat
– unabhängig von der Herkunftsregion – rund jeder Zweite von ihnen zu
kämpfen. 6 % haben in Deutschland physische Übergriffe mit ausländer-
feindlichem Hintergrund persönlich erlebt, mehr als jeder Vierte solche
verbaler Art. Besonders häufig betroffen sind **afrikanische und asiati-
sche Wissenschaftler**: Unter den afrikanischen Wissenschaftlern erleb-
ten 12 % physische und 55 % verbale Angriffe, unter den asiatischen wa-
ren es 15 % beziehungsweise 54 %.

TABELLE 18 VORBEHALTE, VERBALE UND PHYSISCHE ÜBERGRIFFE MIT
AUSLÄNDERFEINDLICHEM HINTERGRUND (Angaben in Prozent)

	Nie	Selten/ manchmal	Häufig/ sehr häufig
Vorbehalte/Vorurteile aufgrund nicht-deutscher Herkunft	51	44	5
Verbale ausländerfeindliche Übergriffe	74	25	1
Physische ausländerfeindliche Übergriffe	94	6	0

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.511.

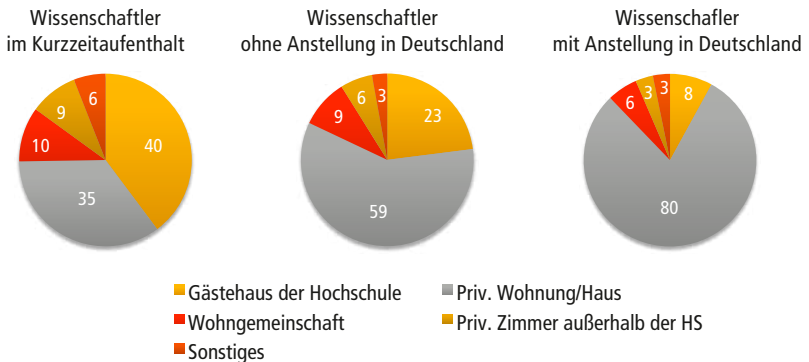
Schlussfolgerungen darüber, ob Wissenschaftler an bestimmten Standor-
ten oder in bestimmten Regionen häufig mit Ausländerfeindlichkeit kon-
frontiert sind, können aus den Daten nicht abgeleitet werden, da gerade
physische Übergriffe vergleichsweise selten auftreten und weil nicht für
alle Bundesländer hinreichende Fallzahlen vorliegen.

Deutlich wird jedoch, dass das Fazit zur Gastfreundlichkeit in Deutschland
negativer ausfiel, wenn den internationalen Wissenschaftlern während ih-
res Aufenthaltes Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit begegneten: 72 %
der Wissenschaftler, die Kritik an der Gastfreundlichkeit übten, sahen sich
in der Vergangenheit bereits mit Vorurteilen aufgrund ihrer Herkunft kon-
frontiert; unter denjenigen, die die Gastfreundlichkeit positiv bewerteten,
sind dies nur 41 %. Auch verbale und sogar physische Übergriffe erlebten
Erstere häufiger als jene mit einem positiven Urteil über die Gastfreund-
lichkeit in Deutschland.

Wohnsituation

Die Wohnsituation der internationalen Wissenschaftler ist stark durch die Dauer des Aufenthaltes bestimmt: 80 % der Befragten mit Anstellung in Deutschland leben in einer privaten Wohnung, auf Wissenschaftler ohne Anstellung in Deutschland trifft dies in 59 % der Fälle zu und bei Kurzeit-aufenthalten nur auf gut jeden Dritten. Zwei von fünf Wissenschaftlern im Kurzeitaufenthalt wohnen derzeit im Gästehaus ihrer Hochschule, bei Personen mit einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten sind dies nur 23 % (Abbildung 38). Wohngemeinschaften spielen unabhängig von der Art des Aufenthaltes eine vergleichsweise geringe Rolle: WGs werden eher von den unter 35-Jährigen präferiert sowie von Personen, die nicht in einer festen Partnerschaft leben.

ABBILDUNG 38 WOHN-SITUATION NACH ART DES AUFENTHALTES (Angaben in Prozent)

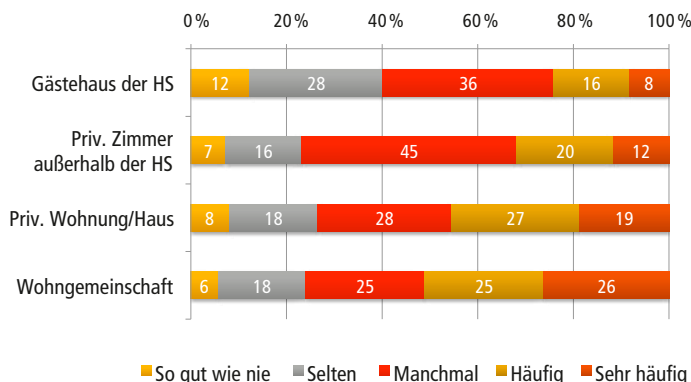


Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.521.

Auch wenn die Wohnungssuche sich für viele schwierig gestaltet: Mit der aktuellen **Wohnsituation** ist die überwiegende Mehrheit der internationalen Wissenschaftler zufrieden. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Gästehäuser an den Hochschulen, private Wohnungen oder aber Wohngemeinschaften handelt. Eine Ausnahme bildet die Unterbringung in privaten Zimmern: 35 % der Wissenschaftler zeigen sich hiermit nicht oder nur teilweise zufrieden.

Die Wohnsituation wirkt sich stark darauf aus, wie häufig **Kontakte zu Deutschen außerhalb der Hochschule** gepflegt werden. Die Unterbringung in einem Gästehaus auf dem Hochschulgelände erweist sich als eher nachteilig: 40 % aller Wissenschaftler dort haben so gut wie nie oder nur selten Kontakt zu Deutschen, unter den Übrigen trifft dies nur auf ungefähr jeden Vierten zu.

ABBILDUNG 39 HÄUFIGKEIT DER KONTAKTE ZU DEUTSCHEN AUSSERHALB
DER HOCHSCHULE NACH WOHNFORM



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.502.

7.2 SOZIALE INTEGRATION UND SOZIALE KONTAKTE

Die Wissenschaftler wurden gebeten anzugeben, a) wie häufig sie Kontakte zu spezifischen Personengruppen in und außerhalb der Hochschule pflegen und b) wie sie ihre Integration im Privatleben außerhalb der Hochschulen einschätzen.

Abbildung 40 veranschaulicht, dass die **Kontakte der internationalen Wissenschaftler stark durch das berufliche Umfeld dominiert** werden. Gut 80 % der Befragten pflegen häufig oder sehr häufig Kontakte zu deutschen Kollegen. Deutsche Wissenschaftler sind dadurch mit Abstand die wichtigste Bezugsgruppe – zumindest was die Häufigkeit der Kontakte anbelangt. Diese Kontakte intensivieren sich, je länger die ausländischen Wissenschaftler bereits in Deutschland sind.¹⁰⁰ Auch Kontakte zu anderen internationalen Wissenschaftlern oder zu Familie und Freunden aus dem Heimatland spielen eine wichtigere Rolle als solche zu Deutschen außerhalb der Hochschule.

Kontakte Kontakte außerhalb des beruflichen Umfeldes werden vergleichsweise selten gepflegt: 28 % der Befragten haben **nie oder selten Kontakt** zu ihnen, weitere 29 % nur gelegentlich. Daran ändert auch ein längerer Verbleib in Deutschland erstaunlich wenig: Der Anteil derjenigen, die sehr häufig Kontakt zu Deutschen außerhalb ihrer Hochschule haben, wächst über die Zeit nur sehr zögerlich. Einzig die Gruppe derjenigen, die

¹⁰⁰ Von den Befragten, die sich erst seit drei Monaten in Deutschland aufhielten, gaben 37 % an, sehr häufig Kontakt zu deutschen Wissenschaftlern zu pflegen. Unter denjenigen, die bereits länger als fünf Jahre in Deutschland lebten, waren dies bereits 62 %.

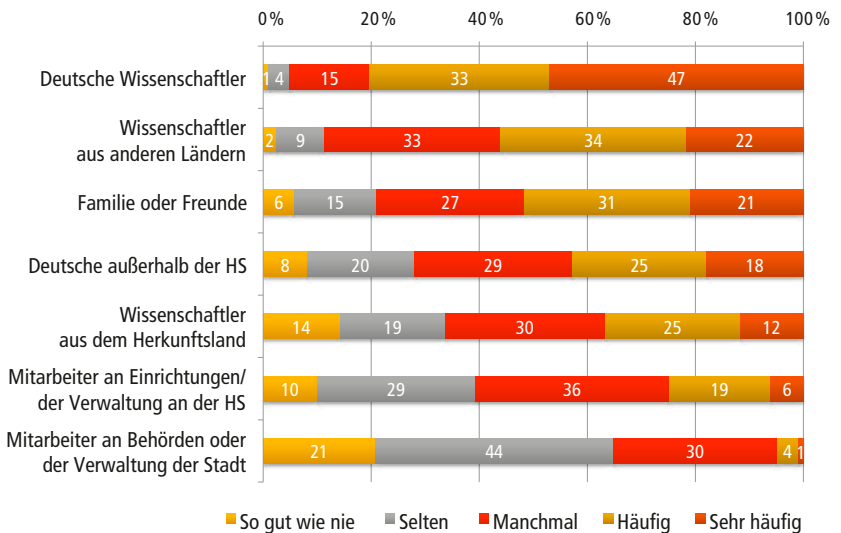
bereits länger als fünf Jahre in Deutschland leben, pflegt intensivere Beziehungen zu Deutschen im Allgemeinen.

Am häufigsten pflegen diejenigen internationalen Wissenschaftler Kontakte zu Deutschen, die

- mindestens fließend Deutsch sprechen,
- beabsichtigen, dauerhaft in Deutschland zu bleiben,
- in einer Wohngemeinschaft leben,
- Kinder haben,
- eher offen und extrovertiert sind.¹⁰¹

Wissenschaftler aus Ost-, Süd- und Südostasien sowie aus Süd- und Mittelamerika unterhalten besonders selten Kontakte zur deutschen Bevölkerung.

ABBILDUNG 40 HÄUFIGKEIT DER KONTAKTE ZU BESTIMMTEN PERSONENGRUPPEN



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.512.

¹⁰¹ Im Fragebogen wurde anhand einer standardisierten Kurzska (BFI-10, siehe Rammstedt et al. 2012) die Persönlichkeitsstruktur erfasst. Die sogenannten *BIG-FIVE*-Persönlichkeitsmerkmale umfassen Offenheit für Erfahrungen, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit.

Fragt man die internationalen Wissenschaftler nach einem **Gesamtfazit zu ihrer sozialen Integration**, so treten deutlichere Unterschiede zu Tage als bei der beruflichen Integration: 37 % der Befragten sehen sich im sozialen Leben eher ausgeschlossen denn integriert; mit Blick auf die berufliche Einbindung sind es nur 19 %. Um die soziale Integration ist es also in der Summe weitaus schlechter bestellt als um die berufliche.

Gut integriert zu sein bedeutet vor allem, gute Kontakte zu Deutschen außerhalb der Hochschule zu unterhalten: Personen, die dies regelmäßig tun, bezeichnen sich auch signifikant häufiger als gut integriert. In etwas geringerem Ausmaß gilt dies auch für Kontakte zu deutschen Wissenschaftlern. Wie intensiv Kontakte zu Personen aus der eigenen Herkunftsregion gepflegt werden, ist hingegen unerheblich für die gefühlte soziale Integration.

7.3 EINFLUSSFAKTOREN DER SOZIALEN INTEGRATION

Eine Vielzahl von Faktoren wie Sprachkenntnisse, die persönliche Lebenssituation oder die Aufenthaltsdauer können Einfluss darauf haben, wie gut sich internationale Wissenschaftler im sozialen Umfeld eingebunden fühlen. Geprüft werden soll im Folgenden aber auch, welche Rolle die Willkommenskultur im lokalen Umfeld für die Integration spielt. Dafür werden zwei Indikatoren herangezogen: (1) inwiefern Wissenschaftler das Hochschulumfeld als gastfreundlich einschätzen und (2) wie häufig sie sich mit Vorurteilen oder Vorbehalten aufgrund ihrer nicht-deutschen Herkunft konfrontiert sehen.

Wissenschaftler, die bereits **länger in Deutschland leben und über gute Deutschkenntnisse verfügen**, sind besser sozial integriert und pflegen häufiger Kontakte zur deutschen Bevölkerung. Aussagen darüber, inwiefern sich auch der Wunsch oder die Absicht, dauerhaft in Deutschland zu bleiben, in einer besseren Integration oder in der bewussten Suche nach Kontakten niederschlagen, sind hingegen schwieriger zu treffen. Die Analyse zeigt zunächst, dass Personen, die dauerhaft in Deutschland bleiben möchten, zwar häufiger Kontakte zu Deutschen pflegen, sich dies aber zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht in einer stärkeren Integration niedergeschlagen hatte.

**TABELLE 19 EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE KONTAKTHÄUFIGKEIT
UND DIE SOZIALE INTEGRATION**

Merkmal	Einfluss des Merkmals auf ...	
	die Häufigkeit der Kontakte zu Deutschen außerhalb der Hochschule	die wahrgenommene soziale Integration außerhalb der Hochschule
Dauerhafte Bleibeabsicht	++	O
Bisherige Aufenthaltsdauer	++	+++
Deutschkenntnisse	+++	+++
Persönlichkeitsmerkmale (BIG FIVE)		
– Extraversion	++	+++
– Neurotizismus	O	O
– Offenheit für Erfahrungen	+++	O
– Gewissenhaftigkeit	O	O
– Verträglichkeit	O	+
Partnerschaft (Referenz: kein Partner)		
– Partner mit ausl. Staatsbürgerschaft	---	--
– Partner mit dt. Staatsbürgerschaft	++	++
Kinder leben im Haushalt	+	++
Weiblich	+	O
Wohnsituation	++ (nur bei privater Wohnung, sonst O)	O
Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschule	+++	+++
Erleben von Vorbehalten aufgrund nicht-deutscher Herkunft	O	--

Quelle: MIND-Onlinebefragung, N Kontakte = 921 und N soziale Integration = 831;
ohne Wissenschaftler mit Anstellung an einer ausländischen Hochschule.

Hinweis zur Interpretation der Stärke und Richtung des Einflusses: +++ stark signifikant positiv ($p < .01$),
++ signifikant positiv ($p < .05$), + schwach signifikant positiv ($p < .10$), --- stark signifikant negativ ($p < .01$),
-- signifikant negativ ($p < .05$), - schwach signifikant negativ ($p < .10$).

Die soziale Einbindung ist – im Gegensatz zur beruflichen Integration – aber auch eine Frage der Persönlichkeit: Extrovertierte Wissenschaftler haben häufiger Kontakte und sind besser sozial integriert als ihre introvertierten Kollegen, selbst wenn diese über gleich gute Deutschkenntnisse verfügen oder sich bereits genauso lange in Deutschland aufhalten. Offenheit für Erfahrungen führt vor allem zu häufigeren Kontakten, jedoch nicht unbedingt zu einer besseren Integration. Dafür ist die Verträglichkeit entscheidender, also die Neigung, an das Gute im Menschen zu glauben und Vertrauen zu schenken. Diese Grundhaltung zeigten auch einige der interviewten Wissenschaftler: Sie zeichnet aus, dass sie auch in schwierigen Situationen Angriffe und Vorbehalte nicht auf sich persönlich bezogen,

bürokratischen Hürden mit Gelassenheit begegneten und Missverständnisse nicht überbewerteten.

Befragte, die mit einem ausländischen **Partner** liiert sind, pflegen signifikant seltener Kontakte zu Deutschen und sind schlechter im sozialen Umfeld integriert als Personen, die nicht in einer festen Partnerschaft leben. Das Zusammenleben mit einem deutschen Partner wirkt sich sehr positiv auf die Kontakthäufigkeit und die soziale Integration aus. Leben betreuungspflichtige Kinder im Haushalt, so hat dies ebenfalls einen schwach positiven Nebeneffekt für die Kontakthäufigkeit zu Deutschen und sogar einen sehr positiven auf die Integration.

Wie oben erläutert, hat die **Wohnsituation** zwar unter Umständen Einfluss auf die Kontakthäufigkeit (vgl. Abbildung 39). Dieser Effekt ist jedoch primär durch andere Faktoren wie die im Modell ebenfalls betrachteten Persönlichkeitsmerkmale bedingt. Für die soziale Integration ist die Wohnform letztlich unerheblich. WG-Bewohner kommen im Vergleich zu Wissenschaftlern, die im universitären Gästehaus oder in privaten Unterkünften wohnen, zwar häufiger in Kontakt zu Deutschen, besser integriert fühlen sie sich deshalb aber nicht zwangsläufig.

Die Ursachen für geringe Kontakte zur lokalen Bevölkerung sind nicht nur bei den Wissenschaftlern selbst zu suchen. Kontakte kommen auch deshalb nicht zustande, weil das Umfeld sich wenig gastfreundlich zeigt und internationalen Wissenschaftlern mitunter mit Vorbehalten und Vorurteilen begegnet. Die **Gastfreundlichkeit der Umgebung** erweist sich hier, gefolgt vom Niveau der Deutschkenntnisse, sogar mit Abstand als stärkster Einflussfaktor. Es sind also nicht nur weitere Maßnahmen notwendig, um die Willkommenskultur an den Hochschulen zu verbessern, sondern auch das regionale Umfeld muss mit einbezogen werden.

Box 5 ETABLIERUNG VON „WILLKOMMENSREGIONEN“ IM VERBUND VON
KOMMUNALPOLITIK, WIRTSCHAFTLICHEN AKTEUREN UND HOCHSCHULEN

Die Studie „Willkommensregionen für ausländische Studierende“¹⁰² bilanziert, dass es bisher an **vorbildlichen Modellregionen** fehlt, in denen Kommunalpolitik, Fachkräftenetzwerke und Hochschulen das Thema Willkommenskultur gemeinsam angehen. Regionale arbeitsmarktnahe Netzwerke zur Rekrutierung von Personal stünden dem an den Hochschulen vertretenen und auf die Wissenschaft zentrierten Verständnis von Willkommenskultur meist unverbunden gegenüber. Dies liegt dem Autor nach daran, dass erstens die lokale Integrationspolitik Hochschulen und ausländische Studierende überwiegend ausklammert, zweitens in lokalen Fachkräftenetzwerken integrationspolitische Interessen kaum berücksichtigt werden und drittens kommunale Hochschulpolitik selten praktiziert wird. Zwar wurde 2010 bereits ein entsprechendes Konzept, das Leitbild „Hochschulstadt“, diskutiert.¹⁰³ Jenseits des Stadtmarketings wurde dieses Leitbild bisher aber kaum in Form konkreter Maßnahmen verankert.

¹⁰²Roth 2015.

¹⁰³Deutscher Städtetag et al. 2011.

Das vorletzte Kapitel widmet sich den beruflichen Perspektiven internationaler Wissenschaftler:

- Welche Karrierewege ziehen internationale Wissenschaftler in Betracht?
- Inwiefern erachten sie diese Karrierewege für in Deutschland realisierbar?
- Welche Faktoren begünstigen oder erschweren den langfristigen Verbleib in Deutschland?

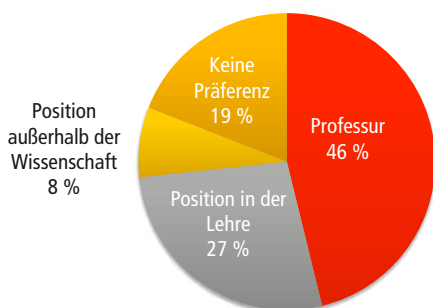
DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- 46 % der Befragten streben eine Professur an und würden diese auch gegenüber einer Laufbahn außerhalb der Wissenschaft oder in der Lehre bevorzugen.
- Die Präferenzen für eine Professur, eine Position in der Lehre oder eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft variieren je nach Fach.
- 33 % betrachten ihre Karriereabsichten als eher im Herkunftsland denn in Deutschland realisierbar, 31 % sehen in Deutschland bessere Voraussetzungen.
- Karriereperspektiven in deutschen Wissenschaftseinrichtungen werden aus drei Gründen skeptisch gesehen: aufgrund (1) ungünstiger Personalstrukturen und intransparenter Rekrutierungsmechanismen, (2) der Wahrnehmung besonderer Zugangsschranken für ausländische Wissenschaftler (zum Beispiel Habilitation) und (3) mangelnder Deutschkenntnisse.
- Jeder dritte internationale Wissenschaftler plant, länger als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben; unter den Wissenschaftlern mit Anstellung an einer deutschen Hochschule sind es 43 %.
- Entscheidend für die Bleibeintention sind (1) eine sichere Beschäftigung in Deutschland, (2) der subjektive Eindruck, die eigenen Karrierevorstellungen realisieren zu können, aber auch (3) die partnerschaftliche Lebenssituation.

8.1 KARRIEREPLÄNE

Die internationalen Wissenschaftler wurden jeweils nach der Stärke ihrer Präferenzen für (1) eine Professur oder andere wissenschaftliche Leitungstätigkeit, (2) eine Position mit Schwerpunkt in der Lehre und (3) eine Position außerhalb der Wissenschaft befragt. Der überwiegende Teil der Befragten strebt eine **Professur oder eine andere wissenschaftliche Leitungsposition** an: 71 % stimmen dem voll und ganz oder zumindest überwiegend zu.

ABBILDUNG 41 KARRIEREPRÄFERENZEN INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER
(Angaben in Prozent)



Quelle: MIND-Onlinesurvey, N = 1.453.

Für Abbildung 41 wurden die Präferenzen für die drei erwähnten Laufbahnoptionen miteinander verglichen, um herauszufinden, welcher der Karrierewege am stärksten bevorzugt wird. 46 % streben eine Professur an und würden diese auch gegenüber einer Laufbahn außerhalb der Wissenschaft oder in der Lehre bevorzugen. Dies verdeutlicht, dass das Karriereziel Professur zwar für eine große Mehrheit attraktiv ist, aber nur knapp jeder zweite internationale Wissenschaftler explizit darauf fokussiert ist. 27 % würden eine Stelle mit

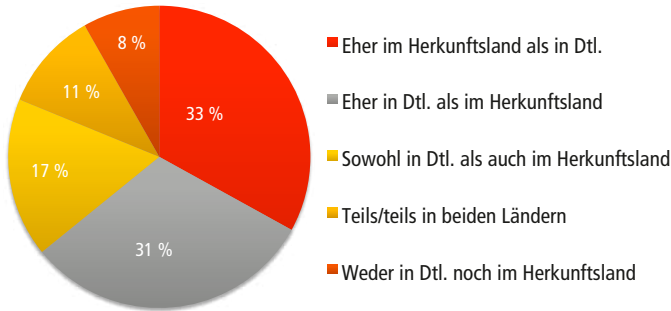
Schwerpunkt in der Lehre dem Vorzug gegenüber einer Professur oder eher wissenschaftlich ausgerichteten Leitungsposition geben. Nur für 8 % der Befragten wäre eine Position außerhalb der Wissenschaft die erste Wahl; 19 % präferieren keine der genannten Optionen besonders stark.

Die **Laufbahnpräferenzen** variieren je nach Fach. Besonders ausgeprägt ist die Orientierung auf eine Professur unter den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern (57 %), den Physikern (53 %) sowie den Mathematikern und Informatikern (52 %). Positionen in der Lehre werden mit Abstand am häufigsten in den Sprach- und Kulturwissenschaften (45 %) sowie den Ingenieurwissenschaften (38 %) angestrebt. Eine Karriere außerhalb der Wissenschaft präferiert in allen Fachbereichen nur eine kleine Minderheit: am häufigsten noch Mediziner und Gesundheitswissenschaftler (11 %) sowie Biologen, Chemiker und Ingenieurwissenschaftler (jeweils 10 %).

Realisierbarkeit der individuellen Karriereziele

Wie oben dargestellt strebt der überwiegende Teil der internationalen Wissenschaftler zwar durchaus eine akademische Karriere an, die Frage ist jedoch, inwiefern Deutschland als der Ort betrachtet wird, an dem sich diese **Ziele verwirklichen** lassen.

ABBILDUNG 42 REALISIERBARKEIT INDIVIDUELLER KARRIEREZIELE (Angaben in Prozent)



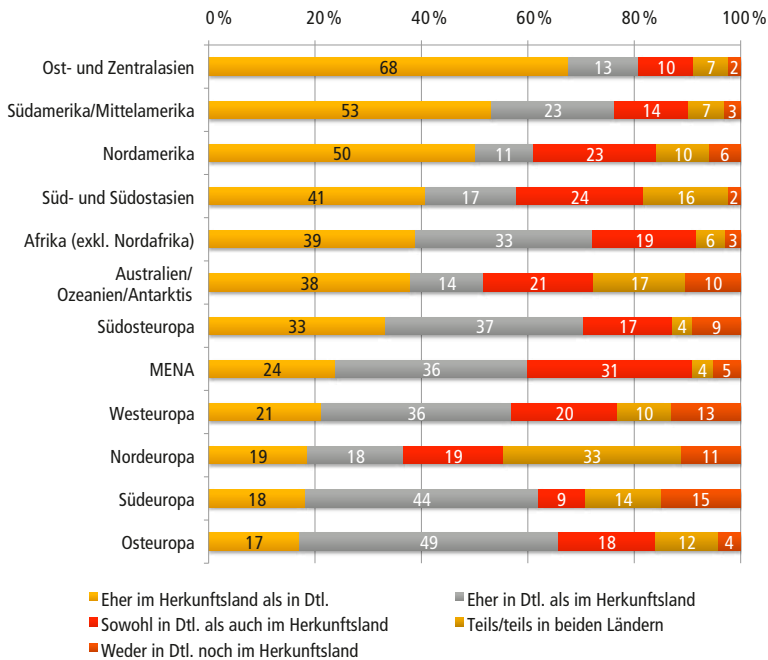
Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.520.

Aus Abbildung 43 geht hervor, dass – unabhängig davon, welches Karriereziel genau verfolgt wird – jeder dritte Befragte seine Karriereabsichten als eher im Herkunftsland als in Deutschland realisierbar sieht. Fast ebenso viele internationale Wissenschaftler (31 %) sehen in Deutschland bessere Voraussetzungen und weitere 17 % rechnen sich sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland gute Chancen aus. Knapp jeder Fünfte zeigt sich bezüglich der Umsetzbarkeit seiner Karriere prinzipiell und unabhängig vom Land skeptisch.

Abbildung 43 zeigt, dass zwei von drei ostasiatischen Wissenschaftlern sowie rund jeder Zweite der Süd- wie der Nordamerikaner die eigene berufliche Zukunft als am ehesten in der Heimat realisierbar ansieht. In starkem Kontrast dazu steht die Wahrnehmung ost- und südosteuropäischer Wissenschaftler: 44 % beziehungsweise 49 % von ihnen planen ihre berufliche Karriere eher in Deutschland als im Heimatland; vorteilhaftere Ausgangsbedingungen für die berufliche Zukunft im Heimatland sieht nicht einmal jeder Fünfte. Wie bereits diskutiert wurde, handelt es sich oftmals um Wissenschaftler, die recht frühzeitig für sich erkannt und beschlossen haben, dass das Verlassen ihres Heimatlandes nahezu alternativlos ist, wenn sie einen wissenschaftlichen Werdegang anstreben.

Es zeigt sich außerdem, dass unter den nord-, süd- und westeuropäischen sowie den australischen Wissenschaftlern generell eine größere **Skepsis hinsichtlich ihres weiteren Karriereweges** besteht: Unter ihnen befinden sich besonders viele, die ihre Ziele – unabhängig vom Land – als nicht oder nur teilweise realisierbar ansehen.

ABBILDUNG 43 *EINSCHÄTZUNG DER REALISIERBARKEIT INDIVIDUELLER KARRIEREZIELE NACH HERKUNFTSREGION*



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.520.

Bewertung der beruflichen Perspektiven in Deutschland

Die Rahmenbedingungen für die Forschung und die materielle Ausstattung der Institute werden von den Wissenschaftlern sehr positiv bewertet. Insbesondere in den Laborwissenschaften wird die gute Ausstattung gelobt. Die Befragten heben hervor, dass die Unterstützung durch technische Mitarbeiter für sie zwar ungewöhnlich und neu ist, sie ihnen aber erlaubt, sich ganz auf ihre Forschungstätigkeit zu konzentrieren. Auch der Professorenstatus in Deutschland, der nach der langen Postdoc-Phase in Aussicht steht, wird von manchen Befragten als außerordentlich privilegiert wahrgenommen:

„If you get the tenured full professor, then you have this huge lab space, you have all these hard-line positions for secretary, postdocs and PhDs, where in United States you never had those permanent funded positions underneath you. So it'd be great to get a position here as a full professor.“

Lebenswissenschaftler, Nordamerika

Trotz der guten Rahmenbedingungen für die Forschung und der guten Ausstattung mancher Lehrstühle äußern sich viele internationale Wissenschaftler eher skeptisch zu ihren eigenen **Karrierperspektiven in deutschen Wissenschaftsorganisationen**. Die Gründe für diese Skepsis lassen sich im Wesentlichen unter drei Faktoren subsummieren: (1) ungünstige Personalstrukturen und intransparente Rekrutierungsmechanismen, (2) die Wahrnehmung besonderer Zugangsschranken für ausländische Wissenschaftler und (3) mangelnde Deutschkenntnisse.¹⁰⁴

Für die langfristige Planung wird besonders die **Habilitation als Eintrittsbarriere** empfunden. Die Habilitation stellt eine deutschlandspezifische Qualifikation dar, in die zusätzliche Arbeit investiert werden muss, deren Nutzen aber zweifelhaft und unsicher erscheint – insbesondere dann, wenn die Karriere im Ausland fortgesetzt werden soll:

„To even apply for a professorship in Germany one needs to obtain a habilitation degree, which is not necessary in other countries. Getting rid of this degree would help tremendously.“

Offene Antwort im Onlinesurvey

Darüber hinaus ist internationalen Wissenschaftlern oft unklar, welchen Stellenwert die Habilitation gegenwärtig in Deutschland einnimmt: Ist sie ein Muss oder ein Vorteil auf dem Weg zur Professur, auch wenn sie offiziell nicht erforderlich ist? Inwiefern stellt die Juniorprofessur eine Alternative dar?

„Although a habilitation degree is not officially required for a professorship any more, many research institutes seem to regard it as a ‚hidden requirement‘.“

„I am unsure how to navigate the habilitation/junior professorship decision. I feel that a junior professorship is more practical and familiar, but the fellowships are again very competitive. Furthermore, neither option is guaranteed to lead to a permanent position.“

Offene Antworten im Onlinesurvey

¹⁰⁴Die Schlussfolgerungen beruhen auf der Auswertung der qualitativen Vorstudie sowie der thematischen Rekodierung von 651 Freitextantworten im *Onlinesurvey* zur Frage: „Welche Bedingungen müssten für Sie erfüllt sein, um auch langfristig Ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland zu haben?“

Einige Wissenschaftler empfinden **das deutsche System als Closed Community** und Rekrutierungsentscheidungen als wenig transparent:

„I would like to feel that the university system is open to immigrants occupying professor positions. Right now, it seems as if it is a quite closed community, and foreign researchers are welcome for short stays but not to live in Germany permanently.“

Offene Antwort im Onlinesurvey

„There seems to be a glass ceiling for non-native researchers working in Germany.“

Offene Antwort im Onlinesurvey

Obwohl hier nicht weiter ausgeführt wird, worin sich diese „gläserne Decke“ manifestiert, ist davon auszugehen, dass auf die Wahrscheinlichkeit einer Berufung auf eine Professur Bezug genommen wird. Die Wahrnehmung, dass internationale Wissenschaftler in der Professorenschaft unterrepräsentiert sind, deckt sich mit der amtlichen Hochschulstatistik: Im Vergleich zum Anteil an den Promovierenden und dem wissenschaftlichen Mittelbau ist der Anteil an Bildungsausländern tatsächlich geringer. Zudem rekrutiert sich ein großer Teil der internationalen Professoren aus den deutschsprachigen Nachbarländern.

Die Notwendigkeit, **hinreichende Deutschkenntnisse** zu erwerben, wird als dritte Karrierehürde angesehen. Dies hängt zum einen mit den damit einhergehenden Lehrverpflichtungen zusammen:

„I know that it's a very, very difficult [task]; I know that I should apply for this qualification to be able to teach. I'm guessing that at some point – even though officially it doesn't state it – I'll probably need German.“

Naturwissenschaftlerin, Südeuropa

Deutschkenntnisse sind ein wichtiger Faktor, um den offiziellen Verpflichtungen, die mit einer Professur einhergehen, gerecht werden zu können. Darüber hinaus erleichtern sie aber auch das Knüpfen von Netzwerken, um sich in eine günstige Position für eine Berufung zu bringen.

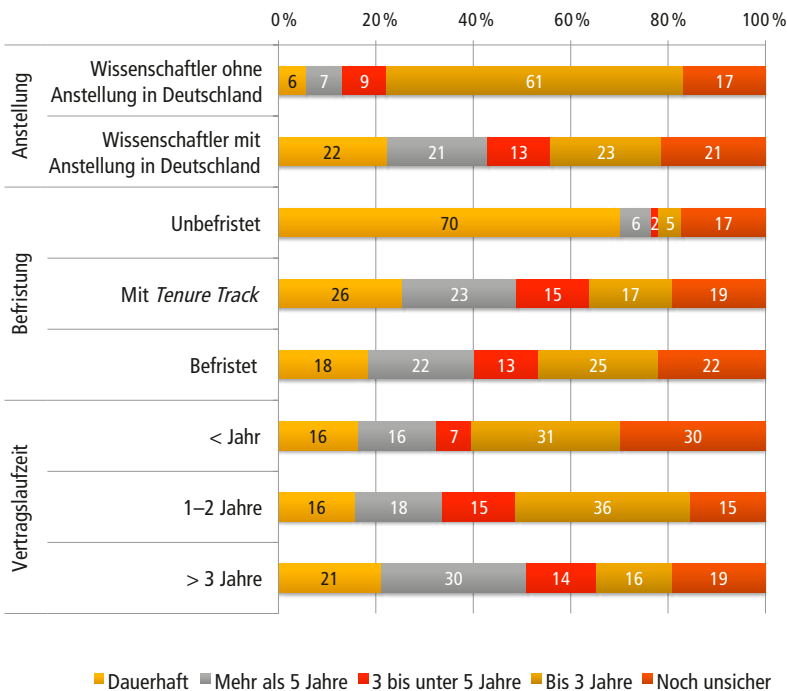
„Since my German language skills are not at the level that I can speak German professionally, I feel this is an additional disadvantage in building networks and contacts, particularly in a potentially nepotistic environment.“

Offene Antwort im Onlinesurvey

8.2 BLEIBEABSICHTEN

Jeder dritte internationale Wissenschaftler plant, länger als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben; unter denjenigen mit Anstellungsvertrag sind es 43 %. 13 % der Befragten ohne Anstellung streben an, für mindestens fünf Jahre in Deutschland zu bleiben. Insgesamt jeder Fünfte ist sich unschlüssig, ob er seine berufliche Zukunft in Deutschland planen sollte (Abbildung 44). Die Zahlen verdeutlichen, wie stark die Bleibeabsicht an die konkrete Beschäftigungssituation beziehungsweise Finanzierung gebunden ist. Die Mehrzahl der Stipendiaten (61 %) plant einen Aufenthalt von maximal drei Jahren, der Planungshorizont erstreckt sich vermutlich auf die absehbare Förderdauer. Dabei ist ein Großteil der Stipendiaten sehr klar auf einen temporären Aufenthalt und die Karriere im Heimatland fokussiert und hält seine Karriereziele dort auch für realisierbar.

ABBILDUNG 44 BLEIBEABSICHTEN NACH BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND VERTRAGSLAUFEIT



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.311; ohne Personen in Kurzaufenthalten; Angaben zur Befristung und Vertragslaufzeit nur für (befristet beschäftigte) Wissenschaftler mit Anstellung an einer deutschen Hochschule (N = 1.329 beziehungsweise N = 843).

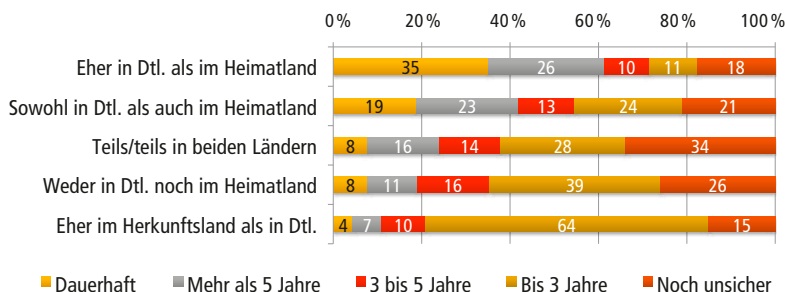
Auch unter den internationalen Wissenschaftlern mit Anstellung an einer deutschen Hochschule ist die Bleibeabsicht an die Vertragssituation gekoppelt. 70 % der unbefristet Beschäftigten (welche stark in der Minderheit sind) möchten dauerhaft in Deutschland bleiben. Unter den Personen mit *Tenure Track* sind es 26 %, unter den befristet Beschäftigten 18 %.

Ungefähr 20 % der Befragten sind sich generell **unschlüssig** darüber, ob und wie lange sie in Deutschland bleiben möchten. Auffällig ist, dass diese Unsicherheit eher nicht auf die Vertrags- oder Beschäftigungssituation zurückzuführen ist. Einzig sehr kurze Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr sorgen tendenziell für eine größere Verunsicherung unter den Wissenschaftlern. Die Unsicherheit über den Verbleib resultiert also nicht unmittelbar daraus, dass Beschäftigungsverhältnisse befristet sind, sondern vor allem aus extrem kurzen Vertragslaufzeiten. Die gegenwärtigen wissenschaftspolitischen Bemühungen um Mindestvertragslaufzeiten beziehungsweise deren Bindung an Projektlaufzeiten würden also auch dazu beitragen, die Situation internationaler Wissenschaftler wesentlich zu verbessern.

Einfluss der Rahmenbedingungen im Herkunftsland auf die Bleibeabsichten

Für die Bleibeabsichten sind jedoch nicht nur die gegenwärtige Beschäftigungssituation der internationalen Wissenschaftler in Deutschland, sondern auch die antizipierten Chancen, die eigenen Karriereziele verwirklichen zu können, ausschlaggebend. Wird eine Karriere im Herkunftsland als realistischer erachtet, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine dauerhafte Niederlassung in Deutschland angestrebt wird, äußerst gering (Abbildung 45). Von denjenigen, die eine Karriere hierzulande als realistisch erachten, streben hingegen 61 % an, länger als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben.

ABBILDUNG 45 BLEIBEABSICHTEN NACH REALISIERBARKEIT DER KARRIERE IN DEUTSCHLAND UND IM HERKUNFTSLAND

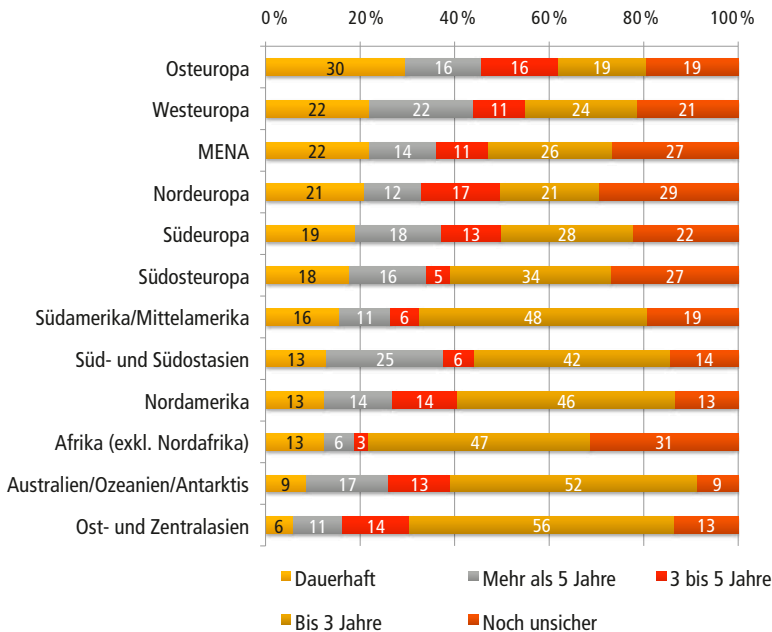


Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.294; ohne Wissenschaftler mit Anstellung im Ausland.

Wie Abbildung 46 zeigt, streben vor allem Wissenschaftler aus dem europäischen Raum an, länger in Deutschland zu bleiben, darunter mit Abstand am häufigsten Osteuropäer. Unter ihnen beabsichtigen 30 %, dauerhaft zu bleiben, weitere 16 % für mindestens fünf Jahre. Dies mag einerseits durch die räumliche Nähe zum Herkunftsland bedingt sein. Andererseits haben die Analysen gezeigt, dass gerade osteuropäische Wissenschaftler sich besonders gut beruflich integriert fühlen und ihre Karriereperspektiven in Deutschland optimistisch betrachten.

Unter den Wissenschaftlern aus dem außereuropäischen Raum ist die Tendenz zu zeitlich begrenzten Aufenthalten sehr viel ausgeprägter: Mehr als die Hälfte der australischen und der ostasiatischen Wissenschaftler sowie 48 % der südamerikanischen und 47 % der afrikanischen Wissenschaftler planen, nur für ein bis drei Jahre in Deutschland zu bleiben. Dies mag aber auch damit zusammenhängen, dass viele von ihnen durch zeitlich begrenzte Stipendien gefördert werden.

ABBILDUNG 46 BLEIBEABSICHTEN NACH HERKUNFTSREGION



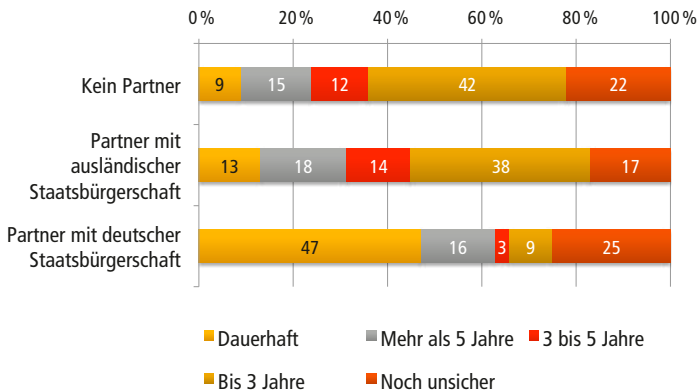
Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.335, ohne Wissenschaftler mit Anstellung im Ausland.

Weitere Ursachen für regional variierende Bleibeabsichten lassen sich aus der **Situation im Herkunftsland** der Befragten ableiten: Absichten, längerfristig in Deutschland zu bleiben, hegen insbesondere Personen, die ihr Herkunftsland aufgrund der geringen Verdienstmöglichkeiten und der unsicheren wirtschaftlichen oder politischen Lage verlassen haben. Hingegen gehen ungünstige Karrierebedingungen beziehungsweise Voraussetzungen für die Forschung zwar mit der Absicht einher, mittelfristig in Deutschland zu bleiben, jedoch nicht zwangsläufig damit, sich hier dauerhaft niederzulassen. Unter denjenigen, die ihr Herkunftsland aufgrund fehlender Karrieremöglichkeiten und intransparenter Rekrutierungsmechanismen verlassen haben, finden sich besonders viele Personen, die generell unsicher über ihren Verbleib in Deutschland sind oder sich nur zeitlich begrenzt hier niederlassen möchten. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass ihr Vertrauen in die Plan- und Berechenbarkeit von Karriereentscheidungen grundsätzlich beeinträchtigt ist oder aber dass Deutschland nur als Zwischenstation auf dem weiteren Karriereweg betrachtet wird. Die Wahrnehmung, dass die Forschung im Heimatland im eigenen Fachgebiet international nicht konkurrenzfähig sei, korrespondiert dagegen nicht mit der Bleibeabsicht. Sie stellt also vermutlich auch kein schwerwiegendes Argument gegen eine Rückkehr in das Herkunftsland dar.

Private Gründe für Mobilität und Verbleib

Entscheidend für die Bleibeabsichten internationaler Wissenschaftler sind neben der beruflichen Planungssicherheit sowie den Karriereperspektiven in Deutschland und im Herkunftsland jedoch auch private Gründe. Mit wachsender Aufenthaltsdauer und steigendem Alter wird auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass die internationalen Wissenschaftler sich langfristig für einen Verbleib in Deutschland entscheiden. Leben sie mit ihrem Partner zusammen in Deutschland, so erhöht dies nicht per se die Chance, dass sie hier bleiben möchten. Entscheidend ist die Staatsbürgerschaft des Partners: Während sich die Bleibeabsichten von Personen, die mit einem ebenfalls ausländischen Partner liiert sind, kaum von denen der ungebundenen unterscheiden, steigen die Chancen für jene mit einem deutschen Partner stark an (Abbildung 47): 47 % von ihnen möchten dauerhaft in Deutschland bleiben, weitere 16 % für mindestens fünf Jahre.

ABBILDUNG 47 BLEIBEABSICHTEN NACH PARTNERSCHAFT UND STAATSBÜRGERSCHAFT DES PARTNERS



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.335, ohne Wissenschaftler mit Anstellung im Ausland.

Die Bindung an Deutschland ist bei Wissenschaftlern mit ausländischen Partnern deutlich geringer. Dort werden die Fragen nach **beruflicher und privater Lebensplanung** sowie Planungssicherheit in Zusammenhang gestellt und in Partnerschaften bilaterale Vereinbarungen getroffen:

„If any of us gets a permanent position, the other one follows. That is like an agreement.“

Ingenieurwissenschaftlerin, Südeuropa

Voraussetzungen zur Unterstützung des Verbleibs

Ein gewisses Maß an Planungsunsicherheit in Bezug auf den Lebens- oder Karriereweg wird von vielen als unausweichlich angesehen. Die Strategien im Umgang hiermit und die Reaktionen darauf unterscheiden sich jedoch voneinander. Einige zeigen sich hinsichtlich des Karriereweges eher flexibel und ziehen auch Karrieren außerhalb der Wissenschaft in Betracht, um mehr Sicherheit zu erlangen:

„[...] then I'll try to see: O.K., what are the options like for more permanent [employment]? And I also don't discard going to industry ...“

Naturwissenschaftlerin, Südeuropa

Andere akzeptieren einen Standortwechsel auch über nationale Grenzen hinweg als selbstverständlichen Bestandteil ihrer wissenschaftlichen Karriere:

„Die Leute fragen immer wieder: ‚Warum, warum arbeiten Sie denn hier, in dieser Stadt? Von allen schönen Städten sind Sie hier.‘ Und muss man halt sagen: ‚Ja, das ist halt der Beruf.‘“

Sozialwissenschaftler, Westeuropa

Die große Unsicherheit während der Postdoc-Phase wird vergleichsweise gelassen hingenommen, da sie den meisten Befragten offenbar unausweichlich erscheint. Für die Entscheidung, wo sich die internationalen Wissenschaftler dauerhaft niederlassen möchten, ist die Planungssicherheit dennoch essentiell und für viele sogar noch wichtiger als das Zusammenleben mit der Familie. Auf die Frage, unter welchen Voraussetzungen sie sich dauerhaft in Deutschland niederlassen würden, nannten die Befragten **berufliche Planungssicherheit** als häufigste Voraussetzung. Erst mit sehr großem Abstand folgte der Wunsch nach strukturellen Änderungen im deutschen Wissenschaftssystem (zum Beispiel Finanzierung, Internationalisierung, Transparenz), die Verbesserung der eigenen Deutschkenntnisse sowie das Zusammenleben mit dem Partner und dessen berufliche Perspektiven.

Box 6 HANDLUNGSFELDER ZUR FÖRDERUNG DES VERBLEIBS

Aus der MIND-Studie lassen sich zwei Handlungsfelder zur Förderung des Verbleibs ableiten: Auch wenn die **Deutschkenntnisse** auf den ersten Blick nicht die stärkste Determinante der Bleibeabsichten internationaler Wissenschaftler sind, bilden sie einen wichtigen Schlüssel für viele Faktoren, die den Verbleib unmittelbar beeinflussen: die Möglichkeit, sich in der Lehre stärker einzubringen, Netzwerke zu knüpfen und damit die Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland zu verbessern.

Ein zweites zentrales Handlungsfeld bilden die **Karriereperspektiven**: Es ist anzustreben, dass alternative Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschule frühzeitig aufgezeigt, die Vor- und Nachteile auf dem Weg zur Professur transparent gemacht und alternative Karrierewege eröffnet werden, die keine deutschlandspezifischen Qualifikationen wie die Habilitation erfordern.

Das abschließende Kapitel nimmt die Zufriedenheit der internationalen Wissenschaftler mit ihrem Deutschlandaufenthalt insgesamt in den Blick und fragt danach, wie stark sich die zuvor betrachteten Aspekte im Gesamtfazit der Befragten niederschlagen. Dies soll vor allem Aufschluss darüber geben, wie bedeutsam die Serviceinfrastruktur an den Hochschulen für den Gesamteindruck der Wissenschaftler ist und wie stark Rahmenbedingungen außerhalb des Hochschulkontextes Einfluss nehmen.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- Zwei von drei internationalen Wissenschaftlern sind überwiegend oder voll und ganz zufrieden mit ihrem Aufenthalt in Deutschland.
- Kommunikationsschwierigkeiten beeinflussen die Zufriedenheit nicht maßgeblich, jedoch ist eine gute berufliche Integration entscheidend.
- Eine hohe Servicezufriedenheit an den Hochschulen leistet einen wichtigen Beitrag zu einem positiven Gesamtbild vom Aufenthalt in Deutschland.
- Von den betrachteten Standortfaktoren erwiesen sich nur die allgemeine Lebensqualität und die Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschule als relevant für den Gesamteindruck.
- Fremdenfeindlichkeit in Form von physischen Übergriffen wirkt sich negativ auf das Gesamtfazit zum Aufenthalt aus.

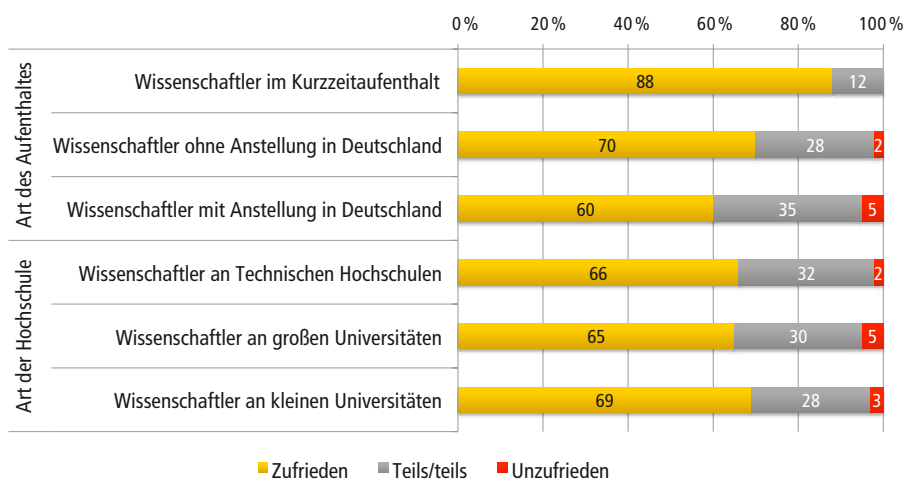
Insgesamt ziehen die internationalen Wissenschaftler zu ihrem Aufenthalt in Deutschland ein sehr positives Fazit (Abbildung 48). Zwei Drittel geben an, überwiegend oder sogar voll und ganz zufrieden mit ihrer Zeit in Deutschland zu sein, nur 8 % bewerten diese als eher negativ.¹⁰⁵ **Wissenschaftler im Kurzeitaaufenthalt sind zufriedener** als Wissenschaftler ohne Anstellungsverhältnis an einer deutschen Hochschule. Letztere wiederum ziehen ein positiveres Fazit als die an einer Hochschule Angestellten.

Das Gesamtfazit der internationalen Wissenschaftler zu ihrem Aufenthalt in Deutschland kann **durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst** werden. Dazu zählen Rahmenbedingungen wie beispielsweise die in Kapitel 6 thematisierten Betreuungs- und Beratungsangebote, andererseits aber auch Faktoren, die nicht unmittelbar durch die Hochschule beeinflussbar sind und in Kapitel 7 eingehend betrachtet wurden, wie die Attraktivität des städtischen Umfeldes oder die soziale Einbindung.

¹⁰⁵Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „Voll und ganz zufrieden“. Für die Darstellung wurden jeweils die Werte 1 und 2, 3 bis 5 sowie 6 und 7 zusammengefasst.

So illustriert beispielsweise die Studie „Willkommensregionen für ausländische Studierende“¹⁰⁶ anhand verschiedener Regionalstudien, dass die **Willkommenskultur außerhalb der Hochschulen** teilweise wenig ausgeprägt ist oder auch in starkem Kontrast zu den Bemühungen der Hochschulen steht.¹⁰⁷ Die MIND-Studie bestätigt dies: Vergleicht man für die einzelnen Hochschulstandorte die Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die Hochschulen mit der Bewertung der Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschulen, so fällt das Urteil der internationalen Wissenschaftler zu den Hochschulen fast ausnahmslos positiver aus. Es besteht also eine Diskrepanz zwischen der Willkommenskultur an den Hochschulen und der außerhalb der Hochschulen. Regionalstudien¹⁰⁸ zeigen darüber hinaus an, dass auch bei einem positiven Gesamtfazit von Zugewanderten oftmals Kritik an einzelnen Aspekten wie einer schlechten Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr oder einer fehlenden Vielfalt des kulturellen Angebotes geäußert werden. Offen bleibt jedoch, wie stark diese Aspekte den Gesamteindruck der ausländischen Wissenschaftler beziehungsweise Studierenden beeinflussen.

ABBILDUNG 48 ZUFRIEDENHEIT MIT DEM AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND – HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES UND TYP DER HOCHSCHULE



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.461.

Hinweis: Skala von 1 „Überhaupt nicht zufrieden“ bis 7 „Voll und ganz zufrieden“; Werte 1 und 2, 3 bis 5 sowie 6 und 7 zusammengefasst.

¹⁰⁶Roth 2015.

¹⁰⁷Barié-Wimmer und Müller-Jacquier 2013.

¹⁰⁸Schlückler und Bartig 2013.

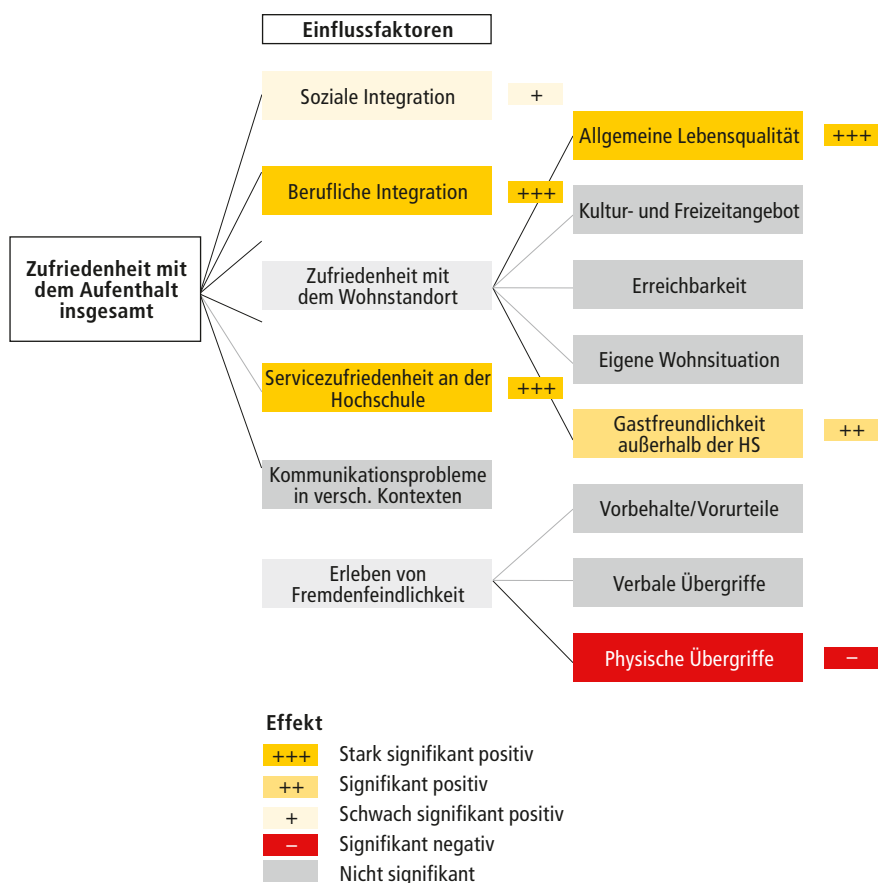
Im Folgenden wird betrachtet, wie stark die in den vorherigen Kapiteln untersuchten Rahmenbedingungen an und auch außerhalb der Hochschulen die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Aufenthalt in Deutschland beeinflussen. Um den Beitrag der einzelnen Faktoren zu isolieren, wurden sogenannte Regressionsanalysen verwendet.¹⁰⁹ Abbildung 49 fasst zusammen, welche Einflussfaktoren betrachtet wurden und inwiefern sich diese in einem signifikanten Ausmaß als positiv beziehungsweise negativ für das Gesamtfazit zum Deutschlandaufenthalt erweisen.

Festzuhalten ist: Beruflich und sozial gut integrierte Wissenschaftler sind auch insgesamt zufriedener mit ihrem Aufenthalt, wobei die berufliche Integration einen weit stärkeren Einfluss ausübt.

Eine **hohe Servicezufriedenheit an den Hochschulen** leistet einen entscheidenden, also statistisch hoch signifikanten Beitrag zu einem positiven Gesamtbild vom Auslandsaufenthalt in Deutschland. In ihrer Bedeutung ist sie sogar etwas wichtiger als die berufliche Integration der internationalen Wissenschaftler. Inwiefern sie im Alltag in- und außerhalb ihrer Hochschule hingegen mit Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund fehlender Deutschkenntnisse zu kämpfen haben, ist für ihre Gesamtzufriedenheit unerheblich.

¹⁰⁹Da eine sehr schiefe Verteilung vorlag, wurde statt einer linearen eine logistische Regression durchgeführt. Die Skalenwerte 1 bis 4 wurden zu einer Gruppe „Eher unzufrieden“ zusammengefasst, Personen mit den Werten 5 bis 7 einer Kategorie „Eher zufrieden“ zugeordnet. Die logistischen Regressionsmodelle sind unter www.gate-germany.de/mind einsehbar.

ABBILDUNG 49 EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DEM DEUTSCHLANDAUFENTHALT



Quelle: MIND-Onlinebefragung, N = 1.080; Ergebnisse basierend auf Regressionsmodell.

Um zu ergründen, welcher Stellenwert dem Wohnort, also den Lebensbedingungen außerhalb des Hochschulkontextes, zukommt, wurden fünf Kriterien berücksichtigt: die allgemeine Lebensqualität, das Kultur- und Freizeitangebot, die regionale und internationale Erreichbarkeit des Wohnstandortes, die eigene Wohnsituation sowie die Gastfreundlichkeit außerhalb der Hochschule (siehe Kapitel 7.1). Von diesen fünf Faktoren erwiesen sich jedoch nur die **allgemeine Lebensqualität und die Gastfreundlichkeit als ausschlaggebend** dafür, wie zufrieden die internationalen

Wissenschaftler mit ihrem Aufenthalt in Deutschland insgesamt sind. Alle übrigen Standortkriterien beeinflussen das Gesamturteil nicht. Die **Lebensqualität** ist nicht nur der zentrale Einflussfaktor unter den Standortkriterien, sondern auch von allen im Modell berücksichtigten Faktoren mit der einflussreichste. Steigt die Bewertung der Lebensqualität auf der Skala von 1 bis 5 um nur einen Skalenpunkt, so verdoppelt sich jeweils die Wahrscheinlichkeit, dass die Wissenschaftler mit ihrem Deutschlandaufenthalt zufrieden sind. Im Fall einer entsprechenden Höherbewertung der Gastfreundlichkeit würde sie sich nur um den Faktor 1,5 erhöhen.

Erlebten die internationalen Wissenschaftler in Deutschland **Fremdenfeindlichkeit in Form von physischen Übergriffen**, so wirkt sich dies negativ auf ihr Gesamtfazit zum Aufenthalt aus. Das trifft jedoch nur auf ausländerfeindliche Übergriffe physischer Natur zu. Die Besorgnis darüber, dass die Reputation eines Hochschulstandortes unter ausländerfeindlichen Angriffen massiv leiden könnte, ist also nicht unbegründet. Wissenschaftler, die mindestens einen physischen Angriff persönlich (mit)erlebten, sind bei ansonsten gleichen Rahmenbedingungen fast dreimal häufiger in der Gruppe derjenigen zu finden, die eher unzufrieden mit ihrem Deutschlandaufenthalt sind. Verbale Übergriffe, Vorurteile und Vorbehalte aufgrund der Herkunft – die sehr viel häufiger sind als physische Übergriffe – wirken sich hingegen nicht nachhaltig negativ aus.

Diese Ergebnisse untermauern, dass **Investitionen der Hochschulen in die Betreuung und Beratung der internationalen Wissenschaftler** unabhängig von der Attraktivität des Standortes eine sehr wichtige Stellenschraube darstellen, um bei den Wissenschaftlern ein positives Bild zu hinterlassen, das ins Heimatland „mitgenommen“ wird. Zusätzlich sind mit der allgemeinen Lebensqualität und der Willkommenskultur außerhalb der Hochschulen Faktoren ausschlaggebend, die nicht unmittelbar im Einflussbereich der einzelnen Hochschule liegen. Kritisch ist besonders zu bewerten, dass an einzelnen Hochschulstandorten das ansonsten positive Gesamtbild durch die gering ausgeprägte Willkommenskultur im Umfeld außerhalb der Hochschule getrübt wird. Was den internationalen Wissenschaftlern mit Blick auf ihren Wohnstandort wichtig ist und inwiefern Bestrebungen existieren, die Attraktivität von Wissenschaftsstandorten im Verbund mit regionalen und städtischen Akteuren zu verbessern (Stichwort „Willkommensregion“), wurde in Kapitel 7.1 diskutiert.

10.1 ABBILDUNGEN

ABBILDUNG 1	PULL-FAKTOREN: WICHTIGE MOTIVE FÜR DIE ENTSCHEIDUNG, IN DEUTSCHLAND WISSENSCHAFTLICH TÄTIG ZU SEIN	12
ABBILDUNG 2	ZUFRIEDENHEIT MIT DER BETREUUNG DURCH DIE HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES	15
ABBILDUNG 3	SCHWIERIGKEITEN BEI DER BEWÄLTIGUNG VON AUFGABEN IM MOBILITÄTSPROZESS	15
ABBILDUNG 4	EINSCHÄTZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG UND INTEGRATION IN DIE ARBEITSGRUPPE BZW. AM INSTITUT	17
ABBILDUNG 5	BILDUNGS AUSLÄNDER UND PERSONEN MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT IN AKADEMISCHER BESCHÄFTIGUNG	26
ABBILDUNG 6	ANTEIL WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS UND PROFESSOREN MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT NACH HOCHSCHULTYP	27
ABBILDUNG 7	GEFÖRDERTE AUSLÄNDISCHE WISSENSCHAFTLER NACH HERKUNFTSREGION UND STATUS IN 2012	29
ABBILDUNG 8	UNTERSUCHUNGSDESIGN DER MIND-STUDIE	34
ABBILDUNG 9	RÜCKLAUF UND VERWERTBARE FRAGEBÖGEN	37
ABBILDUNG 10	AUFENTHALTSDAUER INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER IM JAHR 2012	44
ABBILDUNG 11	REGIONALE HERKUNFT NACH ART DES AUFENTHALTES	48
ABBILDUNG 12	ART DES AUFENTHALTES NACH HERKUNFTSREGION	49
ABBILDUNG 13	MOBILITÄT ZUM ERWERB DES HOCHSCHULABSCHLUSSES (HSA) UND DER PROMOTION	52
ABBILDUNG 14	VORERFAHRUNG IN DEUTSCHLAND IN BESCHÄFTIGUNGS- UND BILDUNGSEPISDEN	55
ABBILDUNG 15	PULL-FAKTOREN: WICHTIGE MOTIVE FÜR DIE ENTSCHEIDUNG, IN DEUTSCHLAND WISSENSCHAFTLICH TÄTIG ZU SEIN	67
ABBILDUNG 16	PUSH-FAKTOREN: „ICH HABE MEIN HERKUNFTSLAND VERLASSEN, DA ...“	68

ABBILDUNG 17	VORGEHEN ZUR BILDUNG DER MOTIVATIONSTYPEN	69
ABBILDUNG 18	PROFILE DER MOTIVATIONSTYPEN	71
ABBILDUNG 19	WAHRGENOMMENE REALISIERBARKEIT DER WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERE IN DEUTSCHLAND ODER IM HERKUNFTSLAND NACH MOTIVATIONSTYPEN	79
ABBILDUNG 20	VERKETTUNG VON GRÜNDEN BEI EINER STANDORTENTSCHEIDUNG	81
ABBILDUNG 21	VERGLEICH DER ASSOZIATIONSKETTEN ZUR STANDORTWAHL ZWISCHEN „GELEGENHEITSORIENTIERTEN“ UND „EXILANTEN“	82
ABBILDUNG 22	FACHSPEZIFISCHE MUSTER IN DER NUTZUNG VON TEMPORÄREN AUSLANDSAUFENTHALTEN	88
ABBILDUNG 23	BEWERBUNGEN BEI DER SUCHE NACH EINER GASTINSTITUTION BZW. EINER BESCHÄFTIGUNG	90
ABBILDUNG 24	ZUFRIEDENHEIT MIT DER BETREUUNG DURCH DIE HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES UND TYP DER HOCHSCHULE	99
ABBILDUNG 25	SCHWIERIGKEITEN BEI DER BEWÄLTIGUNG VON AUFGABEN IM MOBILITÄTSPROZESS	102
ABBILDUNG 26	UNTERSTÜTZUNG DURCH HOCHSCHULE, KOLLEGEN UND FREUNDE	108
ABBILDUNG 27	LAUFZEITEN DER ARBEITSVERTRÄGE AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN	115
ABBILDUNG 28	DIMENSIONEN UND EINFLUSSFAKTOREN DER BERUFLICHEN INTEGRATION	116
ABBILDUNG 29	TEILHABE AN AKTIVITÄTEN AN DER DEUTSCHEN HOCHSCHULE IN DEN VERGANGENEN SECHS MONATEN	118
ABBILDUNG 30	BEURTEILUNG DER ARBEITSSITUATION IN DER ARBEITSGRUPPE/ AM INSTITUT	123
ABBILDUNG 31	ANTEIL VON WISSENSCHAFTLERN, DIE SICH DISKRIMINIERT FÜHLEN, NACH HERKUNFTSLAND	126
ABBILDUNG 32	NIVEAU DEUTSCHER UND ENGLISCHER SPRACHKENNTNISSE	127
ABBILDUNG 33	WAHRGENOMMENE BEEINTRÄCHTIGUNG BEI HOHEM ODER NIEDRIGEM SPRACHNIVEAU DES DEUTSCHEN	129
ABBILDUNG 34	INTEGRATION IN DIE ARBEITSGRUPPE IN ABHÄNGIGKEIT VOM NIVEAU DER DEUTSCHKENNTNISSE	132
ABBILDUNG 35	BERUFLICHE INTEGRATION UND WAHRGENOMMENE DISKRIMINIERUNG INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER NACH HERKUNFTSLAND	137

ABBILDUNG 36	INTEGRATION DER WISSENSCHAFTLER IN DIE ARBEITSGRUPPE	141
ABBILDUNG 37	ZUFRIEDENHEIT MIT ASPEKTEN DES WOHNSTANDORTES IN DEUTSCHLAND	145
ABBILDUNG 38	WOHNSITUATION NACH ART DES AUFENTHALTES	148
ABBILDUNG 39	HÄUFIGKEIT DER KONTAKTE ZU DEUTSCHEN AUSSERHALB DER HOCHSCHULE NACH WOHNFORM	149
ABBILDUNG 40	HÄUFIGKEIT DER KONTAKTE ZU BESTIMMTEN PERSONENGRUPPEN	150
ABBILDUNG 41	KARRIEREPRÄFERENZEN INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER	156
ABBILDUNG 42	REALISIERBARKEIT INDIVIDUELLER KARRIEREZIELE	157
ABBILDUNG 43	EINSCHÄTZUNG DER REALISIERBARKEIT INDIVIDUELLER KARRIEREZIELE NACH HERKUNFTSREGION	158
ABBILDUNG 44	BLEIBEABSICHTEN NACH BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND VERTRAGSLAUFEIT	161
ABBILDUNG 45	BLEIBEABSICHTEN NACH REALISIERBARKEIT DER KARRIERE IN DEUTSCHLAND UND IM HERKUNFTSLAND.....	162
ABBILDUNG 46	BLEIBEABSICHTEN NACH HERKUNFTSREGION	163
ABBILDUNG 47	BLEIBEABSICHTEN NACH PARTNERSCHAFT UND STAATSBÜRGERSCHAFT DES PARTNERS	165
ABBILDUNG 48	ZUFRIEDENHEIT MIT DEM AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND – HOCHSCHULE NACH ART DES AUFENTHALTES UND TYP DER HOCHSCHULE	168
ABBILDUNG 49	EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DEM DEUTSCHLANDAUFENTHALT	170

10.2 INFOBOXEN

Box 1	KARRIEREBEZOGENE INFORMATIONSANGEBOTE FÜR DIE POSTDOKTORANDEN-PHASE	105
Box 2	DUAL CAREER SERVICES IN DEN USA	107
Box 3	VERGLEICHSGRUPPE PROMOVIERTER DEUTSCHER WISSENSCHAFTLER	117
Box 4	UNTERSCHIEDE IN DEN ARBEITSWEISEN	140
Box 5	ETABLIERUNG VON „WILLKOMMENSREGIONEN“ IM VERBUND VON KOMMUNALPOLITIK, WIRTSCHAFTLICHEN AKTEUREN UND HOCHSCHULEN	154
Box 6	HANDLUNGSFELDER ZUR FÖRDERUNG DES VERBLEIBS	166

10.3 TABELLEN

TABELLE 1	RÜCKLAUF UND BEFRAGUNGSABBRECHER (Angaben in Prozent)	38
TABELLE 2	DEFINITION DER VERGLEICHSGRUPPE „ART DES AUFENTHALTES“	46
TABELLE 3	INTERNATIONALE WISSENSCHAFTLER NACH FÄCHERGRUPPEN	47
TABELLE 4	WICHTIGSTE HERKUNFTSLÄNDER NACH ART DES AUFENTHALTES	51
TABELLE 5	WICHTIGSTE HERKUNFTSLÄNDER NACH FÄCHERGRUPPEN	51
TABELLE 6	ALTER UND ERFAHRUNG ALS POSTDOC NACH ART DES AUFENTHALTES	57
TABELLE 7	LEBENSITUATION INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLER	59
TABELLE 8	MOTIVATIONSTYPEN	72
TABELLE 9	CHARAKTERISTIKA DER MOTIVATIONSTYPEN AUF EINEN BLICK	84
TABELLE 10	ZIELE TEMPORÄRER AUSLANDSAUFENTHALTE	86
TABELLE 11	WICHTIGSTE ZIELLÄNDER FÜR BEWERBUNGEN AUSSERHALB DEUTSCHLANDS NACH FÄCHERGRUPPEN	91
TABELLE 12	BERUFLICHE VORKONTAKTE ZUR HOCHSCHULE BZW. ZU WISSENSCHAFTLERN AN DER HOCHSCHULE	92
TABELLE 13	MÖGLICHE HINDERNISSE IM MOBILITÄTSPROZESS	97

TABELLE 14	TEILHABE AN AKTIVITÄTEN AN DER DEUTSCHEN HOCHSCHULE IN DEN VERGANGENEN SECHS MONATEN	121
TABELLE 15	ÜBEREINSTIMMUNG VON WUNSCH UND IST-ZUSTAND BEI DER EINBINDUNG IN AKTIVITÄTEN	122
TABELLE 16	INTELLEKTUELLE STILE NACH GALTUNG (1981)	139
TABELLE 17	BEWERTUNG DES STANDORTES NACH EINWOHNERZAHL DER HOCHSCHULSTADT	146
TABELLE 18	VORBEHALTE, VERBALE UND PHYSISCHE ÜBERGRIFFE MIT AUSLÄNDERFEINDLICHEM HINTERGRUND	147
TABELLE 19	EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE KONTAKTHÄUFIGKEIT UND DIE SOZIALE INTEGRATION	152
TABELLE 20	AUSGEWÄHLTE STUDIEN UND DATENQUELLEN ZUR WISSENSCHAFTLERMOBILITÄT	178
TABELLE 21	ZUSAMMENFASSUNG DER DESTATIS-FACHGEBIETE ZU FÄCHERGRUPPEN	180

10.4 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AvH	–	Alexander von Humboldt-Stiftung
BuWiN	–	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
DAAD	–	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DESTATIS	–	Statistisches Bundesamt
DFG	–	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	–	Deutscher Hochschulverband
Dt.	–	Deutsch
Dtl.	–	Deutschland
HRK	–	Hochschulrektorenkonferenz
HS	–	Hochschule
HSA	–	Hochschulabschluss
HZB	–	Hochschulzugangsberechtigung
MIND	–	Motivationen Internationaler Nachwuchswissenschaftler an deutschen Hochschulen
MINT	–	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
WWO	–	Wissenschaft weltoffen

10.5 ERGÄNZENDE TABELLEN

TABELLE 20 AUSGEWÄHLTE STUDIEN UND DATENQUELLEN ZUR
WISSENSCHAFTLERMOBILITÄT

LÄNDERÜBERGREIFENDE STUDIEN			
Studie/Projekt (Laufzeit)	Themen/ Forschungsfragen/Ziele	Design (Stichprobe, Abgrenzung Zielgruppe, regionaler Fokus, Methoden)	Projektbezogene Publikationen
GlobSci Survey „Global Science Research Project“ (2009–2015)	Analyse von Mobilitätsmustern sowie Netzwerken und wissenschaftlicher Performanz von mobilen Wissenschaftlern	<i>Onlinesurvey</i> von ca. 16.000 Wissenschaftlern, die in ISI-gerankten Journals publizierten (Feldzugang über Publikationen); Abdeckung von 16 Zielländern (Australien, Belgien, Brasilien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Indien, Italien, Japan, Kanada, Niederlande, Schweden, Schweiz, Spanien, UK, USA) in vier Forschungsgebieten (Biologie, Chemie, Geo- und Umweltwissenschaften, Materialforschung)	Scellato et al. 2015, Stephan 2014, Franzoni et al. 2012
Cantwell 2011	Aushandlung von Arbeitsverhältnissen über nationale Grenzen hinweg; Rolle von Technologien und <i>Policy Regimes</i> ; wissenschaftliche Mobilität im Spannungsfeld zwischen Hochschulen, Nationalstaaten und globalen (akademischen) Arbeitsmärkten	49 qualitative Interviews mit 22 internationalen mobilen Postdocs, 22 Professoren/ <i>Principal Investigators</i> , fünf Personen aus dem Hochschulmanagement im UK und den USA; Fokus auf Lebenswissenschaften und Ingenieurwissenschaften	Cantwell 2011
MORE-Studie „ <i>Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers</i> “	Bereitstellung von Daten/Indikatoren zur Forschermobilität innerhalb der EU und des EU-US-Raumes zu Gründen, Hindernissen und Effekten von Mobilität	Drei EU-weite <i>Surveys</i> und ein <i>Survey</i> außerhalb der EU; Betrachtung von vier Subgruppen: Wissenschaftler (1) im Hochschulsektor, (2) an öffentlichen Forschungseinrichtungen, (3) in der Industrie und (4) Wissenschaftler, die zwischen der EU und den USA mobil waren	MORE 2010

STUDIEN MIT FOKUS AUF DEUTSCHLAND

Studie/Projekt (Laufzeit)	Themen/ Forschungsfragen/Ziele	Design (Stichprobe, Abgrenzung Zielgruppe, regionaler Fokus, Methoden)	Projektbezogene Publikationen
MOBIL-Studie „Internationale Mobilität und Professur“ (2011–2014)	Analyse der Karrierewege internationaler Professoren bzw. der Rekrutierung internationalen Personals an dt. Hochschulen; Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Professorenschaft mit Migrationshintergrund in Deutschland	Auswertung der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes und des Mikrozensus sowie Onlinebefragung der hauptamtlichen internationalen Professoren in Berlin und Hessen	Neusel et al. 2014
„Hochqualifizierte ausländische Universitäts- mitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich“ (2009–2010)	Untersuchung der Eingliederung ausländischer Wissenschaftler an Universitäten in die „jeweiligen städtischen Gesellschaften“	16 qualitative Interviews mit Experten der Städte und Universitäten in Aachen, Bonn und Köln; standardisierte Befragung aller ausländischen wissenschaftlichen Beschäftigten der drei Universitäten; 15 problemzentrierte Leitfadenterviews mit Gesprächspartnern aus der standardisierten Erhebung	Föbker et al. 2011, Otto und Temme 2011, Otto und Temme 2012
Humboldt- Preisträger- Befragung (ca. 1998–2002)	Erforschung von Einflussfaktoren, Verläufen und Wirkungen der Deutschlandaufenthalte US-amerikanischer Humboldt-Forschungspreisträger	Postalische Befragung aller US-amerikanischen Humboldt-Forschungspreisträger der Jahre 1972–1996; leitfadensorientierte verstehende Interviews mit 61 ausgewählten US-Preisträgern; Individualdaten aus AvH-Datenbank; sonstige Daten wie Lebensläufe und Publikationslisten	Jöns 2003, Jöns 2007
„Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen“ (2009–2011)	Analyse von Karriereverläufen osteuropäischer Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen in MINT-Fächern	Drei Expertinneninterviews, zehn narrative Interviews mit Wissenschaftsmigrantinnen und fünf Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund; Daten des Statistischen Bundesamtes und des DAAD	Bouffier und Wolfram 2012

TABELLE 21 ZUSAMMENFASSUNG DER DESTATIS-FACHGEBIETE ZU FÄCHERGRUPPEN

Fächergruppe	In Prozent (N)	Fachgebiet nach Destatis LuF	In Prozent (N)
Sprach- und Kulturwissenschaften	11,6 % (N = 175)	Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein	2,4 % (N = 36)
		Allgemeine und Vergleichende Sprach- und Literaturwissenschaft	0,6 % (N = 9)
		Altphilologie (Klassische Philologie)	1,1 % (N = 17)
		Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	2,0 % (N = 30)
		Anglistik, Amerikanistik	1,3 % (N = 20)
		Romanistik	1,0 % (N = 15)
		Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	0,7 % (N = 11)
		Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften	1,8 % (N = 27)
Geistes- und Kunstwissenschaften	7,9 % (N = 120)	Evangelische Theologie	0,4 % (N = 6)
		Katholische Theologie	0,3 % (N = 5)
		Philosophie	2,8 % (N = 41)
		Geschichte	3,0 % (N=44)
		Kulturwissenschaften i.e.S.	0,6 % (N = 9)
		Sport	0,1 % (N = 2)
		Kunst, Kunstwissenschaften allgemein	0,5 % (N = 8)
		Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	0,2 % (N = 3)
		Musik, Musikwissenschaft	0,1 % (N = 1)

▶▶▶

Fächergruppe	In Prozent (N)	Fachgebiet nach Destatis LuF	In Prozent (N)
Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften	12,3 % (N = 186)	Psychologie	0,7 % (N = 11)
		Erziehungswissenschaften	0,4 % (N = 6)
		Sonderpädagogik	0,1 % (N = 1)
		Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	0,8 % (N = 12)
		Regionalwissenschaften	0,2 % (N = 3)
		Politikwissenschaften	1,4 % (N = 21)
		Sozialwissenschaften	3,8 % (N = 57)
		Sozialwesen	0,1 % (N = 1)
		Rechtswissenschaften	1,3 % (N = 20)
		Verwaltungswissenschaften	0,2 % (N = 3)
		Wirtschaftswissenschaften	3,0 % (N = 44)
		Wirtschaftsingenieurwesen	0,2 % (N = 3)
Mathematik/ Informatik	10,6 % (N = 160)	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	2,2 % (N = 33)
		Mathematik	5,0 % (N = 74)
		Informatik	3,0 % (N = 44)
Physik	14,1 % (N = 214)	Physik, Astronomie	14,4 % (N = 214)
Chemie	9,8 % (N = 148)	Chemie	9,6 % (N = 143)
		Pharmazie	0,3 % (N = 5)
Biologie	12,7 % (N = 192)	Biologie	13,0 % (N = 192)
Umwelt- und Geowissen- schaften	7,7 % (N = 117)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	1,1 % (N = 17)
		Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	0,3 % (N = 5)
		Geowissenschaften (ohne Geographie)	5,1 % (N = 76)
		Geographie	0,9 % (N = 14)
		Landespflege, Umweltgestaltung	0,3 % (N = 4)



Fächergruppe	In Prozent (N)	Fachgebiet nach Destatis LuF	In Prozent (N)
Gesundheitswissenschaften/ Medizin	5,9 % (N = 89)	Humanmedizin allgemein	1,4 % (N = 21)
		Gesundheitswissenschaften allgemein	2,8 % (N = 42)
		Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	0,7 % (N = 10)
		Klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	0,1 % (N = 2)
		Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	0,1 % (N = 2)
		Veterinärmedizin allgemein	0,3 % (N = 5)
		Vorklinische Veterinärmedizin	0,1 % (N = 2)
		Klinisch-praktische Veterinärmedizin	0,1 % (N = 1)
Ingenieurwissenschaften	7,4 % (N = 112)	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	0,3 % (N = 5)
		Ingenieurwissenschaften allgemein	1,3 % (N = 20)
		Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	0,1 % (N = 2)
		Bergbau, Hüttenwesen	0,3 % (N = 5)
		Maschinenbau/Verfahrenstechnik	2,1 % (N = 31)
		Elektrotechnik	1,8 % (N = 27)
		Verkehrstechnik, Nautik	0,3 % (N = 4)
		Architektur	0,3 % (N = 5)
		Raumplanung	0,2 % (N = 3)
		Bauingenieurwesen	0,4 % (N = 6)
		Vermessungswesen	0,1 % (N = 2)
Gesamt	100 % (N = 1.513)		100 % (N = 1.482)

10.6 LITERATURVERZEICHNIS

- **Ackers, L. (2005a):** Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union1. In: *International Migration* 43 (5), S. 99–131.
- **Ackers, L. (2005b):** Promoting Scientific Mobility and Balanced Growth in the European Research Area. In: *Innovation: The European Journal of Social Science Research* 18 (3), S. 301–317.
- **Ackers, L. (2008):** Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination? In: *Minerva* 46 (4), S. 411–435.
- **Ackers, L. (2010):** Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers. In: *Recherches sociologiques et anthropologiques* 41 (1), S. 83–103.
- **Ackers, L. (2011):** Internationalisation in Higher Education: Facilitating Research Collaboration through 'Mobilities'. Paper to the EUA-CDE Mobility and Collaborations Workshop, Budapest 20–21 January 2011.
- **Ackers, L.; Gill, B.; Groves, K.; Oliver, L. (2007):** Assessing the impact of the Roberts' Review Enhanced Stipends and Salaries on postgraduate and post doctoral positions. RCUK. Swindon. Online verfügbar unter www.rcuk.ac.uk/RCUK-prod/assets/documents/skills/salariesstipends.pdf.
- **Aslanbeigui, N.; Montecinos, V. (1998):** Foreign Students in U.S. Doctoral Programs. In: *Journal of Economic Perspectives* 12 (3), S. 171–182.
- **Bakshi-Hamm, P. (2008):** Drei Beiträge zum Thema „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen“. In: *cews publik* (12), S. 11–74.
- **Barlé-Wimmer, F.; Müller-Jacquier, B. (2013):** Ausländische Akademiker und deutsche Behörden. Ein Bayreuther Forschungsprojekt. Zwischenresümee zum Projektbericht mit Fokus auf Best Practices ausgewählter Ausländerbehörden.
- **Bauder, Harald (2015):** The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective. In: *International Migration* 53 (1), S. 83–96.
- **Bauschke-Urban, Carola (2010):** Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- **Becker, R.; Tippel, C. (2012):** Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätserfordernissen in akademischen Karrieren von Frauen. In: S. Beaufays, A. Engels und H. Kahlert (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus, S. 204–230.
- **Beine, M.; Docquier, F.; Özden, C. (2011):** Dissecting Network Externalities in International Migration (UCL Discussion Paper, 22).

- **Böhmer, S.; Hornbostel, S.; Meuser, M. (2008):** Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. Berlin (No. 3).
- **Bolten, J. (2003):** Kultur und kommunikativer Stil. In: M. Wengeler (Hg.): Deutsche Sprachgeschichte nach 1945. Diskurs- und kulturgeschichtliche Perspektiven: Beiträge zu einer Tagung anlässlich der Emeritierung Georg Stötzels. Hildesheim: Olms (Germanistische Linguistik, Vol. 169–170), S. 103–124.
- **Borjas, G. J.; Doran, K. B. (2015):** How high-skill immigration affects science: Evidence from the collapse of the USSR. *Innovation Policy and the Economy* (15).
- **Bouffier, A.; Wolffram, A. (2012):** Welcher Weg führt zum Ziel? Migrations- und Karrierewege von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus osteuropäischen Staaten an deutsche Hochschulen. In: S. Beaufays, A. Engels und H. Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus, S. 145–173.
- **Breinbauer, A. (2008):** Langfristige Mobilität von Hochqualifizierten/ WissenschaftlerInnen (Brain Drain) aus Österreich und Ungarn. Fallbeispiel MathematikerInnen. In: *SWS-RUNDSCHAU* 48 (2), S. 167–190.
- **Burkhardt, A. (Hg.) (2008):** Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlaganstalt.
- **Cantwell, B. (2011):** Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena. In: *Minerva* 49 (4), S. 425–445.
- **Castles, S.; Haas, H. de; M., Mark J. (2013):** The age of migration. International population movements in the modern world. Fifth edition.
- **Corley, E. A.; Sabharwal, M. (2007):** Foreign-born academic scientists and engineers: producing more and getting less than their U.S.-born peers? In: *Research in Higher Education* 48 (8), S. 909–940.
- **Cortazzi, M.; Jin, L. (1997):** Communication for learning across cultures. In: D. McNamara und R. J. Harris (Hg.): Overseas students in higher education. Issues in teaching and learning. London, New York: Routledge, S. 76–90.
- **Cradden, C. (2007):** Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility. Online verfügbar unter www.ehea.info/Uploads/EI_study_mobility.pdf.
- **Cruz-Castro, L.; Sanz-Menéndez, L. (2010):** Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. In: *Research Policy* 39 (1), S. 27–38.

- **DAAD (Hg.) (o. J.):** Akademische Mobilität und Fachkräfte-Migration – die Position des DAAD.
- **DESTATIS (Hg.) (2014a):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013. Fachserie 11 Reihe 4.4.
- **DESTATIS (Hg.) (2014b):** Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2013. Fachserie 11 Reihe 4.2.
- **Deutscher Städtetag; Hochschulrektorenkonferenz; Deutsches Studentenwerk (Hg.) (2010):** Die Hochschulstadt: ein Modell für die Zukunft Deutschlands. Städte, Hochschulen, Studentenwerke. Eine gemeinsame Fachkonferenz von Deutschem Städtetag, Hochschulrektorenkonferenz und Deutschem Studentenwerk. Jena. Online verfügbar unter: www.studentenwerke.de/sites/default/files/11_Hochschulstadt_2010_DSW.pdf
- **EC (Europäische Kommission) (2005):** Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Hg. v. EC (Europäische Kommission). Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf.
- **Englmann, B.; Müller, M. (2007):** Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Hg. v. Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH (Integra.net). Augsburg.
- **EURAXESS (Hg.) (2012):** Leitbild für Forscherberater/-innen. Online verfügbar unter www.welcome-centre.uni-bayreuth.de/de/pdf/Leitbild_f__r_ForscherberaterInnen_Endfassung.pdf.
- **Favell, A. (2008):** Eurostars and Eurocities. Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- **Föbker, S.; Nipper, J.; Otto, M.; Pfaffenbach, C.; Temme, D.; Thieme, G. et al. (2011):** Durchgangsstation oder neue Heimat – ein Beitrag zur Eingliederung von ausländischen hochqualifizierten Universitätsbeschäftigten in Aachen, Bonn und Köln. In: Deutsche Akademie für Landeskunde e.V. und Leibniz-Institut für Länderkunde: Berichte zur deutschen Landeskunde. Hg. v. U. Wardenga, R. Schenk, W. Glaser, J. Vogt, R. Wießner und H. Zepp. Leipzig: Selbstverlag, S. 341–360.
- **Franzoni, C.; Scellato, G.; Stephan, P. (2012):** Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries. In: *Nature Biotechnology* 30 (12), S. 1250–1253.
- **Freihöfer, J. (2007):** Karrieren im System der Vereinten Nationen. Das Beispiel hochqualifizierter Deutscher, 1973–2003. Heidelberg (Heidelberger Geographische Arbeiten, 124).

- **Galtung, J. (1981):** Structure, culture, and intellectual style: An essay comparing saxonic, teutonic, gallic and nipponic approaches. In: *Social Science Information* 20 (6), S. 817–856.
- **Ganguli, I. (2015):** Immigration and ideas: What did Russian scientists “bring” to the United States? In: *Journal of Labor Economics* 33 (S1), S. S257.
- **Guth, J. (2007):** Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland (focus Migration Kurzdossier, 6).
- **Guth, J.; Gill, B. (2008):** Motivations in East-West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (5), S. 825–841.
- **Hahn, K. (2004):** Die Internationalisierung der deutschen Hochschulen. Kontext, Kernprozesse, Fallstudien und Strategien. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Harding, S. G. (1990):** Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. 1. Aufl. Hamburg, Berlin: Argument.
- **Hauss, K.; Kaulisch, M.; Zinnbauer, M.; Tesch, J.; Fräbendorf, A.; Hinze, S.; Hornbostel, S. (2012):** Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. iFQ-Working Paper. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. Berlin (No. 13).
- **Hiller, G. G. (2010):** Interkulturelle Wissenschaftskompetenz für Promovierende. In: K. Girgensohn (Hg.): *Kompetent zum Dokortitel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117–132.
- **Hofstede, G. (2001):** Culture’s consequences. Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2. Aufl. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- **Horta, H.; Veloso, F. M.; Grediaga, R. (2010):** Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. In: *Management Science* 56 (3), S. 414–429.
- **Hoyler, M.; Jöns, H. (2009):** Kampf um Talente? Internationalisierung britischer Universitäten durch ausländische Wissenschaftler. In: *Geographische Rundschau* 60 (6), S. 60–64.
- **Hunger, U. (2003):** Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Gesprächskreis Migration und Integration).

- **Hunter, R. S.; Oswald, A. J.; Charlton, B. G. (2009):** The Elite Brain Drain. In: *The Economic Journal* 119 (538), S. F231.
- **Ilyes, P. (2006):** Transnationale Professionals. Aktuelle Sichtweisen auf die internationale Mobilität von Kompetenzen. Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Johann Wolfgang Goethe-Universität (Frankfurt am Main). Online verfügbar unter http://publikationen.uni-frankfurt.de/volltexte/2007/4403/pdf/ilyes_petra_mobilitaet.pdf.
- **Jöns, H. (2003):** Grenzüberschreitende Mobilität und Kooperation in den Wissenschaften. Deutschlandaufenthalte US-amerikanischer Humboldt-Forschungspreisträger aus einer erweiterten Akteursnetzwerkperspektive. Heidelberg: Selbstverlag des Geographischen Instituts der Universität Heidelberg (Heidelberger Geographische Arbeiten).
- **Jöns, H. (2007):** Transnational mobility and the spaces of knowledge production: a comparison of different academic fields. In: *Social Geography Discussions* 3 (1), S. 79–119.
- **King, R. (2002):** Towards a new map of European migration. In: *International Journal of Population Geography* 8 (2), S. 89–106. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1002/ijpg.246>.
- **Kolb, H. (2006):** Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung. In: F. Swiaczny und S. Haug (Hg.): Neue Zuwanderergruppen in Deutschland: Vorträge der 7. Tagung des Arbeitskreises Migration – Integration – Minderheiten der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD) in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Institut der Universität Erlangen in Erlangen am 25. November 2005. Erlangen, 25.11.2005. Wiesbaden.
- **Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Kreckel, R. (2008):** Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Hg. v. R. Kreckel. Leipzig: Akademische Verlagsgesellschaft.
- **Lanzendorf, U.; Teichler, U. (2003):** Globalisierung im Hochschulwesen – ein Abschied von etablierten Werten der Internationalisierung? In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6 (2), S. 219–238.
- **Lepori, B.; Seeber, M.; Bonaccorsi, A. (2015):** Competition for talent. Country and organizational-level effects in the internationalization of European higher education institutions. In: *Research Policy* 44 (3), S. 789–802.
- **Mahroum, S. (2000):** Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. In: *R&D Management* 30 (1), S. 23–32.

- **Massey, D. S.; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A.; Taylor, J. E. (1993):** Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: *Population and Development Review* 19 (3), S. 431–466.
- **McAlpine, L.; Hopwood, N. (2007):** Centre for Excellence in Preparing for Academic Practice: statement on academic practice. Hg. v. Centre for Excellence in Preparing for Academic Practice. Oxford, UK.
- **Morano-Foadi, S. (2005):** Scientific Mobility, Career Progression, and Excellence in the European Research Area. In: *International Migration* 43 (5), S. 133–162.
- **MORE (2010):** Study on mobility patterns and career paths of EU researchers. Final report. European Commission. Brüssel.
- **Musselin, C. (2004):** Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility. In: *Higher Education* 48 (1), S. 55–78.
- **Neusel, A. et al. (2014):** Internationale Mobilität und Professur: Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Berlin und Hessen. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online verfügbar unter <https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/mobilitaet/projektergebnisse/abschlussbericht-1/abschlussbericht-internationale-mobilitaet-und-professur.pdf>.
- **OECD (2008):** The global competition for talent. Mobility of the highly skilled. Paris: OECD.
- **OECD (2015):** Talente im Ausland: Ein Bericht über deutsche Auswanderer. Paris: OECD Publishing. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234055-de>.
- **Otto, M.; Temme, D. (2012):** Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In: S. Maretzke (Hg.): *Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie e.V. (DGD). Bonn, 9.–11.03.2011*, S. 84–93.
- **Otto, M.; Temme, D.; Weiss, G.; Wiegandt, C.-C. (2011):** Angekommen oder auf dem Sprung? Ausländische Universitätsmitarbeiter in Aachen, Bonn und Köln. In: *RaumPlanung* (155), S. 78–82.
- **Pellens, M. (2012):** The Motivations of Scientists as Drivers of International Mobility Decisions. In: *SSRN Journal*.
- **Preuschoff, S.; Bildhauer, S. (2012):** Die „Veralltäglichen des Internationalen“ an deutschen Hochschulen. In: B. Berendt, H.-P. Voss und J. Wildt (Hg.): *Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. [Teil] G. Schlüsselqualifikationen und wissenschaftliches Arbeiten. Kooperation und Teamwork. Berlin, S. G 5.17, 20.*

- **Rammstedt, B.; Kemper, C. J.; Klein, M. C.; Beierlein, C.; Kovaleva, A. (2012):** Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10). Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS-Working Papers, 22).
- **Roth, R. (2015):** Willkommensregionen für ausländische Studierende. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Willkommensregionen_Roth.pdf
- **Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2015):** International Mobil. Motive, Rahmenbedingungen und Folgen der Aus- und Rückwanderung deutscher Staatsbürger. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2015-1. Hg. v. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Wiesbaden. Online verfügbar unter www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/03/Studie_International-Mobil_Web.pdf.
- **Scellato, G.; Franzoni, C.; Stephan, P. (2015):** Migrant scientists and international networks. In: *Research Policy* 44 (1), S. 108–120.
- **Scheibelhofer, E. (2006):** Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration. In: F. Kreutzer und S. Roth (Hg.): *Transnationale Karrieren. Biographie, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden, S. 122–140.
- **Schlücker, F.; Bartig, S. (2013):** Warum Metropolregion Nürnberg? Motive und Rahmenbedingungen des Zuzugs von Fachkräften. *europäisches forum für migrationsstudien*.
- **Schützenmeister, F.; Bußmann, M. (2009):** Online-Befragungen in der Wissenschaftsforschung. In: N. Jakob (Hg.): *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 245–260.
- **Siu, Paul C. P. (1952):** The Sojourner. In: *American Journal of Sociology* 58 (1), S. 34–44.
- **Stephan, P. (2012):** *How economics shapes science*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- **Stephan, P.; Scellato, G.; Franzoni, C. (2014):** International Competition for PhDs and Postdoctoral Scholars: What Does (and Does Not) Matter. National Bureau of Economic Research (NBER). Online verfügbar unter www.nber.org/chapters/c13403.pdf.
- **Stichweh, R. (2000):** *Die Weltgesellschaft. Soziologische Analysen*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- **Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft; McKinsey & Company (2015):** Hochschulbildungsreport 2020. Jahresbericht 2015: Internationale Bildung. Hg. v. Edition Stifterverband – Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH. Essen.
- **Teevan, J. J.; Pepper, S.; Pellizzari, J. R. (1992):** Academic employment decisions and gender. In: *Research in Higher Education* 33 (2), S. 141–160.
- **uzbonn (2012):** Studie über den Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der GAIN-Jahrestagungen 2004–2011. Abschlussbericht für den DAAD im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- **Waldinger, F. (2012):** Peer effects in science: Evidence from the dismissal of scientists in Nazi Germany. In: *Review of Economic Studies* 79 (2), S. 838–861.
- **Welch, A. R. (1997):** The peripatetic professor: The internationalisation of the academic profession. In: *Higher Education* 34 (3), S. 323–345.
- **Williams, A. M.; Baláž, V. (2008):** International return mobility, learning and knowledge transfer: A case study of Slovak doctors. In: *Social Science & Medicine* 67 (11), S. 1924–1933.
- **Wissenschaftsrat (2010):** Empfehlungen zur deutschen Wissenschaftspolitik im Europäischen Forschungsraum. Hg. v. Wissenschaftsrat. Köln.
- **WWO (2015):** Wissenschaft weltoffen Kompakt 2015. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). Bielefeld: Bertelsmann. Online verfügbar unter: www.wissenschaftweltoffen.de/kompakt/wwo2015_kompakt_de.pdf
- **WWO (Hg.) (2014):** Wissenschaft weltoffen 2014. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). Bielefeld: Bertelsmann.
- **Zhu, J. (2012):** Academic Adjustment of Chinese Students at German Universities. Dissertation. Humboldt-Universität zu Berlin.

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

DAAD

Deutscher Akademischer Austausch Dienst
German Academic Exchange Service

Was motiviert internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, an deutschen Hochschulen zu forschen und zu lehren? Wie gut gelingt ihre berufliche und soziale Integration? Welche langfristigen Karriereziele verfolgen sie? Für die vorliegende Studie wurden erstmals hochschulübergreifend promovierte internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ihren Entscheidungsmotiven, den organisatorischen Herausforderungen sowie zu ihrer beruflichen und sozialen Integration befragt. Die quantitativen Daten liefern empirisch fundierte Informationen über Bedarfe und Entscheidungskriterien und erweitern so das Erfahrungswissen der Hochschulen.

Dr. Antje Wegner ist seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ, seit 2016 Außenstelle des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, DZHW). Sie leitet derzeit den Arbeitsbereich „Nachwuchs und Karrieren“. Von 2009 bis 2012 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) im Bereich Risikoforschung und Regionalwissenschaften und schloss dort 2015 ihre Promotion ab.

GATE-Germany ist ein 2001 vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gemeinsam gegründetes Konsortium für internationales Hochschulmarketing.

W. Bertelsmann Verlag



ISBN 978-3-7639-5619-7

GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung